ÉTUDE SUR LA RÉMUNÉRATION, LES TÂCHES ET LE STATUT DES CHARGÉS DE COURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

PRÉSENTÉE

AU

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 2661

ET À

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

- VERSION FINALE -

22 octobre 1999

104-06313/

La réalisation et la coordination de ce rapport ont été faites par :

Patrice Jalette
Chargé de projet

Sous la direction de :

Christiane Lamarre
Directrice

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Luc Cloutier, pour l'étude des tâches

Anne-Marie Fadel et Saïd Voffal, pour la comparaison des salaires

Réal Morissette, pour l'analyse du statut

Annie Monnier et ses collaborateurs, pour la préparation et la réalisation de l'enquête sur le terrain

Lorraine Auger et les autres secrétaires, pour le traitement de texte et la mise en page

L'Institut tient à remercier les professeurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières qui ont bien voulu participer à l'enquête téléphonique.

Il remercie également Messieurs Robert Bellerose et Jean Poirier, représentants respectifs du syndicat des chargés de cours et de l'employeur à l'Université du Québec à Trois-Rivières, pour le soutien apporté à la présente recherche.

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

Institut de la Statistique du Québec
Direction du travail et de la rémunération
10, rue Saint-Antoine Est, bureau 11.70
Montréal (Québec)
H2Y 4A5
Téléphone : (514) 876-4384
Télécopieur : (514) 876-1767
Site Web : http://www.stat.gouv.qc.ca

Avertissements : En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Dans le but d'alléger le texte, l'emploi du masculin désigne à la fois les hommes et les femmes.

Signes conventionnels :

SO Sans objet
.. Donnée non disponible
... N'ayant pas lieu de figurer
X Présence d'une disposition dans la convention

Table des matières

Introduction

Chapitre 1

Les éléments contextuels

1.1 L'organisation du travail dans le secteur universitaire 11

1.2 Les caractéristiques des chargés de cours 18

1.3 L'évolution de la présence des chargés de cours dans les universités québécoises 22

1.4 Le portrait des effectifs à l'UQTR 25

Chapitre 2

L'étude comparative des tâches des chargés de cours

2.1 La méthodologie et les groupes étudiés 29

2.2 L'étude des groupes de comparaison 30

2.2.1 La comparaison des tâches à l'interne 32
- Les chargés de cours de l'UQTR
- Les professeurs de l'UQTR
- Les emplois d'étudiant de l'UQTR
- Les auxiliaires d'enseignement de l'UQTR

2.2.2 La comparaison des tâches à l'externe 37
- Les chargés de cours du secteur universitaire
- Les chargés de cours du secteur collégial

2.2.3 Les constats de la comparaison des tâches 41

2.2.4 La comparaison à l'interne des exigences de qualification 41
- Les chargés de cours de l'UQTR
- Les professeurs de l'UQTR
- Les emplois d'étudiant de l'UQTR
- Les auxiliaires d'enseignement de l'UQTR

2.2.5 La comparaison à l'externe des exigences de qualification 44
- Les chargés de cours du secteur universitaire
- Les chargés de cours du secteur collégial

2.2.6 Les constats de la comparaison des exigences de qualification 44

2.3 Les groupes ou emplois retenus dans la comparaison salariale 45

Chapitre 3

L'étude comparative du salaire des chargés de cours

3.1 Le cadre conceptuel et la méthodologie de la comparaison 47

3.1.1 La problématique de la comparaison salariale entre chargés de cours et professeurs 47
3.1.2 La méthode du prorata 49

3.2 L'enquête 53

3.2.1 La population de l'enquête 53
3.2.2 Le questionnaire 53
3.2.3 Le mode de collecte des données 54
3.2.4 Le déroulement de la collecte 54
3.2.5 Les résultats de la collecte 55

3.3 Le profil et les tâches des professeurs de l'UQTR 55

3.3.1 Les caractéristiques socio-démographiques et le profil professionnel des répondants 55
3.3.2 Les tâches et le salaire des répondants 57

3.4 La comparaison salariale entre les chargés de cours et les professeurs de l'UQTR 61

3.4.1 La comparaison du salaire moyen par charge de cours 62
3.4.2 La comparaison selon les échelles salariales par charge de cours 63

3.5 La comparaison salariale entre les chargés de cours de l'UQTR et les autres chargés de cours 64

3.5.1 Les chargés de cours des autres universités québécoises 64
3.5.2 Les chargés de cours des collèges québécois 71

3.6 Les constats de la comparaison salariale 73

3.7 Les liens entre les constats concernant les tâches et le salaire 73

Chapitre 4

L'étude comparative du statut des chargés de cours

4.1 La définition et les dimensions de la notion de statut 75

4.2 La notion de statut en milieu universitaire 78

4.2.1 Le statut des chargés de cours 79
4.2.2 L'intégration des chargés de cours 80

4.3 Le cadre conceptuel et la méthodologie de la comparaison 82

4.4 La comparaison du statut entre les chargés de cours de l'UQTR et les chargés de cours des autres universités 83

4.4.1 Les mécanismes d'acquisition du statut de chargés de cours 83
- La détermination et la reconnaissance des exigences de qualification
- La reconnaissance de l'ancienneté
- L'attribution des charges de cours
- La procédure d'évaluation

4.4.2 Les différences de statut des chargés de cours 91
- Le statut d'exception
- Les statuts particuliers

4.4.3 L'intégration des chargés de cours dans la communauté universitaire 94
- L'intégration aux tâches universitaires
- L'intégration aux lieux décisionnels et pédagogiques

4.5 La comparaison du statut entre les chargés de cours de l'UQTR et les professeurs 97

4.6 Les constats de la comparaison du statut des chargés de cours 99

4.7 Les liens entre les constats concernant les tâches, le salaire et le statut 101

Chapitre 5

La synthèse et la discussion des résultats de l'étude

5.1 La synthèse de la situation comparative des chargés de cours de l'UQTR 102

5.2 La discussion quant aux résultats de la comparaison des chargés de cours de l'UQTR 103

5.3 Les limites et perspectives de la comparaison 104

Bibliographie

Annexe A

Questionnaire téléphonique

Liste des tableaux

Chapitre 1

1.1 Établissements universitaires au Québec 12

1.2 Personnel en équivalence temps plein des universités québécoises pour l'année 1996-1997 15

1.3 État de la syndicalisation pour le personnel enseignant dans les universités québécoises 16

1.4 Caractéristiques des chargés de cours de l'Université du Québec en 1997-1998 21

1.5 Évolution du nombre de charges de cours dans les établissements universitaires québécois 24

1.6 Répartition de la charge d'enseignement dans le réseau de l'Université du Québec entre 1986-1987 et 1997-1998 25

1.7 Caractéristiques des professeurs de l'UQTR en 1998-1999 26

1.8 Caractéristiques des chargés de cours de l'UQTR en 1997-1998 27

Chapitre 2

2.1 Liste des groupes étudiés 31

2.2 Comparaison à l'interne des tâches des chargés de cours de l'UQTR 34

2.3 Comparaison à l'externe des tâches des chargés de cours de l'UQTR 38

Chapitre 3

3.1 Résultats de la collecte 55

3.2 Distribution des professeurs de l'UQTR selon certaines variables socio-démographiques et professionnelles 56

3.3 Distribution des professeurs de l'UQTR selon les départements 58

3.4 Distribution des professeurs de l'UQTR selon le type de congés pris pendant la période de référence 59

3.5 Résultats descriptifs reliés au nombre de cours enseignés par les professeurs de l'UQTR 59

3.6 Salaires moyens des professeurs de l'UQTR selon la catégorie 59

3.7 Répartition du temps de travail des professeurs de l'UQTR selon les différentes tâches et nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires 61

3.8 Salaire moyen, proportion du temps consacré à l'enseignement et nombre moyen de cours des professeurs de l'UQTR 63

3.9 Salaires moyens par charge de cours et écarts salariaux moyens entre les chargés de cours et les professeurs de l'UQTR 64

3.10 Échelles salariales des professeurs de l'UQTR (salaire annuel et par charge de cours) et écarts avec les chargés de cours 65

3.11 Comparaison salariale entre les chargés de cours de l'UQTR et ceux du réseau de l'Université du Québec 67

3.12 Comparaison salariale entre les chargés de cours de l'UQTR et ceux des universités québécoises autres que le réseau de l'Université du Québec 68

3.13 Comparaison salariale entre les chargés de cours de l'UQTR et ceux des collèges 72

Chapitre 4

4.1 Composition des comités de révision des demandes de reconnaissance 84

4.2 Affichage des listes de pointage 85

4.3 Affichage des charges disponibles 87

4.4 Nombre maximal de charges de cours 87

4.5 Critères de bris d'égalité 88

4.6 Nombre maximal de charges de cours octroyées aux catégories d'employés visées par la « clause de réserve » 93

4.7 Représentation des chargés de cours aux instances universitaires 95

4.8 Participation syndicale à des comités 96

Introduction

Lors du dernier renouvellement de leur convention collective en février 1997, l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) et la section locale 2661 du Syndicat canadien de la fonction publique qui regroupe les chargés de cours de cet établissement universitaire (ci- après « les parties ») ont signé une lettre d'entente prévoyant que l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR) ou un organisme similaire étudie le statut, la tâche et la rémunération du chargé de cours. À la suite d'une série de rencontres et de discussions ayant eu lieu entre juin 1998 et février 1999, l'IRIR, intégré en avril 1999 à l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), a été mandaté par les parties pour mener à bien l'étude.

Les parties voulaient que l'Institut compare la situation des chargés de cours de l'UQTR relativement à ces trois aspects avec celle d'autres groupes à l'intérieur de l'Université (professeurs, professionnels, emplois étudiants) et à l'extérieur de celle-ci (chargés de cours d'autres universités et collèges au Québec).

En raison de la nature particulière de chaque aspect étudié, l'Institut a divisé la présente étude en trois volets : la comparaison des tâches, la comparaison du salaire et la comparaison du statut. Pour chaque volet, la méthodologie utilisée est décrite avant la présentation des constats. Une analyse intégrant les résultats de tous les volets de l'étude est aussi présentée.

Pour le premier volet, les tâches des chargés de cours sont comparées à celles des autres groupes de comparaison. Cette étape constitue un prérequis à l'établissement, dans un second temps, d'une comparaison salariale valable.

Pour le deuxième volet, le salaire des chargés de cours est comparé à celui des groupes de comparaison à l'interne (professeurs de l'UQTR) et à l'externe (autres chargés de cours syndiqués des établissements universitaires et collégiaux québécois). Un aspect central de la comparaison salariale consiste à comparer le salaire des chargés de cours de l'UQTR à celui des professeurs de cette même institution pour la portion « enseignement ». Cet aspect particulier dans la réalisation du mandat a d'ailleurs nécessité une enquête spéciale sur le terrain.

Pour le troisième volet, soit celui relatif au statut, la réalisation du mandat a permis d'établir une comparaison entre les chargés de cours de l'UQTR et divers groupes à l'interne (professeurs de l'UQTR) et à l'externe (chargés de cours de quatre universités québécoises). Cet aspect a nécessité de bien cerner la notion de statut de manière à établir une comparaison valable.

Le premier chapitre du document aborde le milieu universitaire québécois en ce qui a trait notamment à l'organisation du travail, aux chargés de cours et à leur présence dans les universités. Ce chapitre présente également des données générales sur les chargés de cours, les professeurs et les autres catégories de personnel à l'UQTR. Le deuxième chapitre du document présente la méthodologie et les résultats de l'étude portant sur la comparaison des tâches. Les chapitres 3 et 4 font de même pour le salaire et le statut, alors que le dernier chapitre présente une discussion des constats ainsi que les limites et perspectives de l'étude réalisée.

Avant d'aborder le mandat confié par les parties, il faut établir le contexte général dans lequel il s'inscrit. Dans la section qui suit, le milieu universitaire est abordé sous l'angle de l'organisation du travail. Les diverses catégories d'employés y oeuvrant, de même que des données sur les effectifs et la syndicalisation, sont entre autres présentées. Dans les deux sections subséquentes, les caractéristiques de l'emploi de chargé de cours et l'évolution de son importance au cours des dernières années sont décrites. Enfin, les données sur les catégories de personnel à l'UQTR, notamment sur les professeurs et les chargés de cours, sont exposées dans la dernière section du chapitre.

1.1 L'organisation du travail dans le secteur universitaire

Selon le ministère de l'Éducation (MEQ), la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire* (L.R.Q., E-14.1) reconnaît dix-neuf établissements qui sont énumérés au tableau 1.1 (MEQ, 1999). En plus des huit universités listées dans la seconde colonne, le secteur universitaire québécois compte également le réseau de l'Université du Québec (UQ) et ses constituantes, qui comprend onze établissements. Outre l'UQ qui assume le rôle de coordination pour l'ensemble, le réseau se compose d'une université associée (UQAM), de cinq universités constituantes (UQAT, UQAC, UQAH, UQAR, UQTR), de deux instituts de recherche (INRS, IAF) et de trois écoles supérieures (ÉNAP, ÉTS, TELUQ). C'est à ces établissements qu'était dévolu le mandat de dispenser un enseignement de niveau universitaire à quelque 226 976 étudiants[1] québécois en 1997-1998 (MEQ, 1999).

Le Rapport Archambault (1989, p. 12) établit ainsi la mission de l'université :

> La transmission des connaissances et la formation aux différents cycles de l'enseignement universitaire, l'avancement et le développement des connaissances par la recherche, et le service à la société, par la mise en disponibilité de ses ressources humaines et physiques au profit de la société, constituent l'essence même de l'Université.

Diverses catégories de personnel concourent à l'accomplissement des différents aspects de cette mission. Au premier chef se retrouvent les professeurs. La fonction professorale comprend des tâches reprenant essentiellement les grands axes de la mission universitaire : l'enseignement, la recherche et le service à la collectivité. Cette dernière fonction comprend tant le rayonnement de l'université au sein du milieu socio-économique que la participation à la gestion de l'université, entre autres par l'occupation de charges administratives (ex. : la direction d'un département). Les tâches des professeurs sont bien définies, en particulier dans les conventions collectives. Mais *« en règle générale [...] les membres du corps professoral disposent d'une vaste autonomie, que ce soit dans la conception des trois fonctions qui les occupent, ou dans la distribution de leurs efforts entre elles »* (Groupe Hay, 1988, p. 20). C'est ainsi qu'un professeur est tenu de dispenser une charge minimum d'enseignement. Cette obligation est la seule qui puisse être rattachée à une durée ou à une réalisation déterminées dans l'exécution de ses tâches. Le reste de sa contribution peut être librement réparti par lui, ce qui lui permet d'accorder à ses autres tâches plus ou moins d'efforts et de temps à un moment ou l'autre de sa carrière (Groupe Hay, 1988)[2]. Cependant, lors de l'évaluation du

---

1 Cette donnée inclut les médecins résidents. Toutefois, elle exclut les auditeurs, les stagiaires post-doctoraux et les étudiants en situation d'accueil.

2 Bertrand (1993) distingue trois types de tâches ou d'activités professorales : celles à caractère obligatoire (ex. : prestations de cours, évaluation des étudiants), celles que le professeur peut décider de faire ou de ne pas faire (direction d'un département, publication d'un volume, demande de subvention, responsabilité d'une revue scientifique, etc.) et celles dont le caractère obligatoire ou facultatif est mal défini (participation à des assemblées, direction de mémoires ou de thèses, encadrement des étudiants, etc.).

Tableau 1.1
Établissements universitaires au Québec

Constituantes de l'Université du Québec :	Autres universités :
- Université du Québec à Montréal (UQAM)	- Université Bishop's (UB)
- Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)	- Université Concordia (UC)
- Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)	- Université de Montréal (UM)
- Université du Québec à Hull (UQAH)	- Université de Sherbrooke (US)
- Université du Québec à Rimouski (UQAR)	- Université Laval (UL)
- Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)	- Université McGill (UMC)
- Institut national de la recherche scientifique (INRS)	- École des Hautes Études Commerciales (HEC)
- Institut Armand-Frappier (IAF)	- École Polytechnique (ÉP)
- École nationale d'administration publique (ÉNAP)	
- École de technologie supérieure (ÉTS)	
- Télé-Université (TELUQ)	

rendement à laquelle le professeur est soumis, c'est sur l'ensemble du travail réalisé pour l'accomplissement de ses tâches qu'il est jugé. L'évaluation est déterminante pour un renouvellement de contrat, l'octroi de la permanence ou une promotion permettant de passer d'un rang de professeur à l'autre.

Le cheminement de la carrière de professeur suit généralement les étapes suivantes. Après avoir obtenu son doctorat, la personne se destinant au professorat est engagée par l'université à contrat, sans permanence, pour une durée de deux à trois ans. Si elle détient un doctorat, son titre est celui de professeur adjoint, sinon elle portera le titre de professeur assistant. La deuxième étape suit l'acquisition de la permanence. À la suite d'une évaluation de son dossier portant notamment sur sa capacité à l'enseignement et à la recherche, la personne obtient le titre de professeur agrégé. Pour atteindre le dernier rang ou niveau dans la ligne de promotion, soit celui de professeur titulaire, la personne doit posséder un dossier justifiant l'excellence de son enseignement, de ses activités de recherche et du rayonnement universitaire qu'elle a suscité. Le professeur agrégé peut cependant demeurer à ce niveau sans atteindre la titularisation[3] (Groupe Hay, 1988).

Dans la réalisation de la mission universitaire, les professeurs partagent les tâches d'enseignement et de recherche avec les chargés de cours ainsi qu'avec les professionnels et le personnel de recherche. Même si la question des chargés de cours est abordée de façon plus approfondie dans la prochaine section, il convient auparavant de donner les principales caractéristiques de cette catégorie d'employés oeuvrant dans les universités telles qu'elles sont énoncées par le Conseil des universités (1989). En premier lieu, un chargé de cours est essentiellement engagé pour accomplir une charge d'enseignement comprenant notamment la préparation, la prestation du cours de même que l'encadrement et l'évaluation des étudiants. Les dimensions « recherche » et « service à la collectivité », inhérentes à l'emploi de professeur, sont donc exclues de celui de chargé de cours. Une autre caractéristique est le caractère ponctuel du lien d'emploi des chargés de cours qui est généralement établi sur la base d'une session universitaire; il existe toutefois certaines exceptions à

3. Il est à noter que dans le réseau de l'Université du Québec dont fait partie l'UQTR, les titres de professeur assistant, professeur adjoint, professeur agrégé ou professeur titulaire n'existent pas, les postes correspondants étant les catégories I, II, III et IV.

cette situation dont il est question plus loin. Enfin, les chargés de cours ne font pas partie du corps professoral régulier et n'ont pas accès au cheminement de carrière propre aux professeurs.

Hormis les chargés de cours, il existe un certain nombre d'autres employés oeuvrant en périphérie des professeurs et concourant avec eux à la réalisation de la mission universitaire sous ses aspects touchant à la recherche et à l'enseignement. Le milieu universitaire donne des appellations diverses à ces catégories de personnel, parfois permanent et parfois non, qui ne correspondent pas à la stricte définition de chargés de cours sans qu'il s'agisse pour autant de professeurs réguliers. Il existe, par exemple, une multitude de titres d'emplois dans les secteurs médicaux et périmédicaux (médecine dentaire, optométrie, etc.) qui s'assimilent plus ou moins à des fonctions d'enseignement ou de recherche.

La première distinction à faire parmi tous ces emplois est le fait qu'ils sont réservés ou non à des étudiants en cours d'études. Parmi les appellations courantes des emplois dits « étudiants », il y a, notamment, aide, assistant, auxiliaire, correcteur, moniteur, chargé de travaux pratiques, démonstrateur, responsable de laboratoire. Certains d'entre eux visent clairement le soutien à l'enseignement (ex. : correcteur, démonstrateur) alors que d'autres visent le soutien tantôt à la recherche et tantôt à l'enseignement (ex. : assistant, auxiliaire). Tous les emplois étudiants impliquent un lien d'emploi généralement non permanent, souvent sur la base d'une session ou d'une autre durée (ex. : durée d'une subvention de recherche) mais qui est toujours conditionnel au fait d'étudier. De plus, ces emplois sont sujets à une supervision exercée par un professeur ou un chargé de cours.

Par contre, il existe aussi dans les universités des emplois dont les fonctions se rapprochent beaucoup des emplois étudiants, mais qui sont occupés par des personnes ayant terminé leurs études. Il est question ici du personnel professionnel dédié au support à l'enseignement ou à la recherche. Souvent, les mêmes titres (auxiliaires, démonstrateurs, etc.) que les emplois étudiants sont utilisés mais à la différence près que ces emplois sont généralement réguliers et occupés par des personnes faisant carrière à l'université. Par contre, que ce soient des emplois étudiants ou de professionnels, il faut voir que ces employés ne sont pas pleinement responsables à proprement parler de la prestation d'un cours auprès des étudiants comme le sont les professeurs ou les chargés de cours.

D'autres services de soutien à caractère général sont présents dans les universités (Groupe Hay, 1988). Il y a les services purement administratifs exerçant des fonctions comme l'entretien, la gestion des immeubles, l'informatique de gestion, les approvisionnements, les finances, la comptabilité et les ressources humaines. La réalisation de ces fonctions est confiée à du personnel de différentes catégories : les professionnels (agent d'information, agent de gestion financière, conseiller, spécialiste, etc.), les techniciens (informatique, administration, laboratoire, etc.), les employés de bureau (secrétaire, commis, magasinier, préposé, etc.) et les employés d'entretien et de service (concierge, plombier, électricien, manoeuvre, etc.).

Un autre type de services de soutien concerne les ressources et les outils soutenant l'enseignement et la recherche : bibliothèques, systèmes informatiques, services d'aide à l'enseignement ou à la recherche, etc. Des bibliothécaires, des analystes informatiques et des spécialistes en sciences de l'éducation ou en techniques d'enseignement sont quelques-uns des emplois s'y retrouvant[4].

Enfin, les cadres universitaires sont chargés de la gestion administrative de l'université. Au sein de cette catégorie, il faut distinguer deux groupes : le personnel de direction et le personnel de gérance. Se retrouvent

4. Certains pourraient inclure également dans cette catégorie de soutien les professionnels de recherche et d'enseignement, comme les auxiliaires, de même que les emplois de correcteur, d'aide ou d'assistant, réservés aux étudiants, qui ont été traités à part ici.

dans le premier groupe le personnel de la direction générale de l'université (recteur, vice-recteur, secrétaire de l'université, directeurs d'établissement, etc.), le personnel de direction des facultés, des écoles et de la direction générale des études (doyens, vice-doyens, secrétaires de facultés, directeurs d'école, registraires, etc.), le personnel de direction des départements, des modules, des instituts et des centres (directeurs, directeurs adjoints incluant les enseignants qui exercent une fonction de direction et reçoivent une prime de direction) ainsi que le personnel de direction des services (finances, bibliothèques, relations de travail, administration, etc.). Le second groupe de cadres est constitué du personnel de gérance dont les responsabilités incluent la direction d'employés des catégories de personnel technique, de bureau ou de métiers (contremaîtres, chefs techniciens, chefs de secrétariat).

Au tableau 1.2, les données fournies par le ministère de l'Éducation pour l'année 1996-1997 montrent que l'effectif total des universités québécoises en équivalence temps plein s'élève à plus de 25 000. Parmi les divers groupes composant cet effectif, les enseignants constituent le groupe le plus nombreux avec le tiers de l'ensemble[5]. L'Université Laval est l'établissement où la proportion d'enseignants est la plus forte (37,9 %) tandis que l'École Polytechnique, l'École des HEC, l'Université Concordia et l'Université de Sherbrooke ont une proportion d'enseignants légèrement inférieure à 30 %. Suivent ensuite, par ordre d'importance, le groupe du soutien (technique et bureau) qui compte pour un autre tiers de l'effectif total, celui des professionnels à 11 %, celui des employés de métier à environ 10 % et le groupe des auxiliaires d'enseignement et de recherche à 6 %. Enfin, le personnel de direction et de gérance regroupe environ 5 % des effectifs universitaires. De façon générale, ces proportions varient d'un établissement à l'autre. Certaines différences notables sont toutefois observées chez les auxiliaires (14 % à l'École Polytechnique), le soutien (presque 40 % à l'École des HEC et à l'Université de Sherbrooke) et les employés de métiers (environ 19 % à l'Université Bishop's et à l'Université de Montréal).

Pour une bonne part, le personnel de ces différentes catégories dans le secteur universitaire est regroupé en association reconnue (ex. : cadres) ou en syndicat accrédité. Pour les fins de la présente recherche, l'Institut s'est toutefois concentré sur le personnel enseignant syndiqué. D'ailleurs, seules les universités où les chargés de cours sont syndiqués sont retenues pour la comparaison effectuée dans les prochains chapitres.

Le tableau 1.3 présente l'état de la syndicalisation du personnel enseignant des universités québécoises. Il faut constater tout d'abord que le degré de syndicalisation varie d'une université à l'autre. Par exemple, alors qu'il n'y a aucun syndicat représentant le personnel enseignant à l'École des HEC, cinq syndicats à l'Université Laval représentent diverses catégories d'enseignants. Cette diversité dans les catégories d'emplois d'enseignants, déjà notée plus haut, est bien mise en évidence au tableau 1.3. Les professeurs et les chargés de cours constituent les catégories de personnel enseignant les plus souvent syndiquées. Le personnel enseignant de certaines facultés ou départements (médecine, langue, sciences appliquées) peut être regroupé en syndicats distincts de ceux représentant les professeurs ou les chargés de cours d'une même université. Enfin, d'autres catégories de personnel enseignant (chargés d'enseignement, assistants de recherche, auxiliaires d'enseignement, etc.) font aussi partie de syndicats distincts dans certains établissements.

Quant à l'affiliation syndicale, une bonne partie des syndicats de chargés de cours sont affiliés à la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec de la Confédération des syndicats nationaux (FNEEQ-CSN). À l'Université Concordia, les chargés de cours à l'enseignement régulier font partie quant

5. Il est à noter que les données sur les enseignants n'incluent pas les chargés de cours. D'autres données sont mises à contribution pour évaluer leur importance numérique à la section 1.3.

Tableau 1.2
Personnel en équivalence temps plein des universités québécoises pour l'année 1996-1997

Établissements	Direction et gérance	Enseignants[1]	Auxiliaires d'enseignement et de recherche	Professionnels	Soutien technique	Soutien bureau	Métiers	Total
Université Laval	195,4	1 594,3	228,3	475,4	497,2	912,5	301,1	4 204,2
Université McGill	382,9	1 433,4	322,5	398,5	422,1	900,7	508,6	4 368,8
Université Bishop's	25,0	102,1	4,7	22,2	26,5	58,1	57,6	296,1
Université de Montréal	371,4	1 455,9	146,5	483,1	430,5	954,7	886,7	4 728,7
École Polytechnique	41,2	220,5	107,6	68,1	101,1	151,1	77,0	766,5
École des Hautes Études Commerciales	43,0	174,9	39,9	55,5	73,2	159,4	41,8	587,8
Université Concordia	123,9	689,9	211,1	316,2	144,0	632,8	186,8	2 304,6
Université de Sherbrooke	103,7	562,5	181,8	223,7	356,1	396,1	76,3	1 900,2
Université du Québec et ses constituantes	372,2	2 182,0	314,5	796,5	732,2	1 493,6	339,1	6 230,0
Ensemble des établissements	1 658,7	8 415,5	1 556,9	2 839,1	2 782,8	5 659,0	2 474,9	25 386,9

1. À l'exclusion des chargés de cours.

Source : Ministère de l'Éducation, Enseignement supérieur, Direction du financement et de l'équipement, Système d'information financière sur les universités (SIFU), 15 juin 1999 (fonds de fonctionnement); données fournies par la CREPUQ (Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec).

Tableau 1.3
État de la syndicalisation pour le personnel enseignant dans les universités québécoises

Établissements	Nom du syndicat	Catégories d'emplois	Affiliation
Université Laval	Association des dentistes-cliniciens enseignants de la Faculté de médecine de l'Université Laval	Dentistes-cliniciens	Syndicat indépendant
	Association des médecins-cliniciens enseignants de l'Université Laval	Médecins-cliniciens	Syndicat indépendant
	Syndicat des maîtres de français langue seconde de l'Université Laval	Maîtres de français langue seconde	FNEEQ-CSN
	Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval	Chargés de cours	FNEEQ-CSN
	Syndicat des professeurs de l'Université Laval	Professeurs	FQPPU
Université McGill	Association des étudiants diplômés employés de McGill	Auxiliaires d'enseignement	FNEEQ-CSN
Université Bishop's	Association des professeur(e)s de Bishop's University	Professeurs	FQPPU
Université de Montréal	Association des médecins-cliniciens enseignants de l'Université de Montréal	Médecins-cliniciens	Syndicat indépendant
	Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal	Chargés de cours	FNEEQ-CSN
	Syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal	Professeurs	FQPPU
École Polytechnique	Association des professeurs de l'École Polytechnique	Professeurs	Syndicat indépendant
Université Concordia	Concordia University Continuing Education Part-time Faculty Union	Chargés de cours	FNEEQ-CSN
	Concordia University Part-time Faculty Association	Chargés de cours	Syndicat indépendant
	Concordia University Faculty Association	Professeurs	FQPPU
Université de Sherbrooke	Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke	Chargés de cours	CEQ
	Association des ingénieurs-professeurs des sciences appliquées de l'Université de Sherbrooke	Professeurs	FQPPU
	Association des professeurs d'enseignement clinique de la Faculté de Médecine de l'Université de Sherbrooke	Médecins-professeurs	CEQ
	Syndicat des professeurs de l'Université de Sherbrooke	Professeurs	FQPPU
Université du Québec à Chicoutimi	Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Chicoutimi	Chargés de cours	FNEEQ-CSN
	Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi	Professeurs	FQPPU
	Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi (maîtres de langue)	Maîtres de langue	FQPPU
Université du Québec à Hull	Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Hull	Chargés de cours	FNEEQ-CSN
	Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Hull	Professeurs	FQPPU
Université du Québec à Montréal	Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal	Chargés de cours	FNEEQ-CSN
	Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Montréal	Professeurs	FQPPU et CSN

Tableau 1.3 (suite)
État de la syndicalisation pour le personnel enseignant dans les universités québécoises

Établissements	Nom du syndicat	Catégories d'emplois	Affiliation
Université du Québec à Rimouski	Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Rimouski	Chargés de cours	FNEEQ-CSN
	Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Rimouski	Professeurs	FQPPU
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	Syndicat des employé(e)s de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (Section des chargé(e)s de cours)	Chargés de cours	CEQ
	Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	Professeurs	FQPPU
Université du Québec à Trois-Rivières	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2661 - section des chargés de cours	Chargés de cours	SCFP-FTQ
	Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières	Professeurs	FQPPU
École nationale d'administration publique	Association professionnelle des conseillers en administration publique de l'École nationale d'administration publique	Conseillers	Syndicat indépendant
École de technologie supérieure	Association des chargées et chargés d'enseignement de l'École de Technologie supérieure	Chargés d'enseignement	FNEEQ-CSN
	Association des professeurs de l'École de Technologie supérieure	Professeurs	Syndicat indépendant
Institut Armand Frappier	Association des professeurs de l'Institut Armand Frappier	Professeurs	FQPPU
Institut national de recherche scientifique	Syndicat des chercheurs de l'Université du Québec, unité des assistants de recherche	Assistants de recherche	FNEEQ-CSN
	Syndicat du personnel (professeurs) de l'Institut national de recherche scientifique	Professeurs	FQPPU
Télé-université	Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3594 - unités des tutrices et des tuteurs de la Télé-université	Tuteurs	SCFP-FTQ
	Syndicat des professeures et professeurs de la Télé-université	Professeurs	FQPPU

Source : CREPUQ, mai 1999.

CEQ : Centrale de l'enseignement du Québec
FNEEQ-CSN : Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec - Confédération des syndicats nationaux
FQPPU : Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université
SCFP-FTQ : Syndicat canadien de la fonction publique - Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

à eux d'un syndicat indépendant. Les chargés de cours de l'Université de Sherbrooke et ceux de l'UQAT sont affiliés à la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ). Enfin, tel que dit en introduction de la présente, à l'UQTR, le syndicat des chargés de cours est affilié au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), lui-même affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Pour ce qui est des professeurs, s'il y a quelques syndicats indépendants, la plupart des syndicats de professeurs, incluant celui de l'UQTR, sont affiliés à la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU).

Ce bref portrait du secteur universitaire permet de mettre en contexte certains éléments de la présente recherche. Il faut maintenant aborder de manière plus précise la catégorie d'emplois qui est l'objet central de la recherche, soit les chargés de cours.

1.2 Les caractéristiques des chargés de cours

Pour le Conseil des universités (1989, p. 11), un chargé de cours est « *une personne qui enseigne à l'université sans faire partie du corps professoral régulier* ». Tel que vu plus tôt, le chargé de cours est engagé pour accomplir des tâches exclusives d'enseignement sur la base d'une session. Cependant, certaines exceptions à ces règles du lien d'emploi par session et du cantonnement à l'enseignement sont parfois faites. À l'Université de Sherbrooke et à l'Université Laval, il existe des catégories de chargés de cours particulières (respectivement appelés chargés de cours « à forfait » et « à part de temps »). Ces chargés de cours peuvent avoir une définition élargie des tâches incluant, en plus des fonctions liées à l'enseignement, des tâches particulières ou connexes, notamment certaines tâches administratives, d'encadrement ou de développement pédagogique. De plus, ces catégories particulières ont des liens d'emploi pouvant s'étendre sur plusieurs sessions, voire plusieurs années. Ces exceptions restent cependant marginales par rapport à la situation de la majorité des chargés de cours, dont la fonction principale est l'enseignement et le lien d'emploi limité à une session[6].

La fonction de chargé de cours comprend généralement les tâches suivantes : la préparation, la mise à jour et la prestation du cours, la préparation du matériel didactique, l'encadrement et l'évaluation des étudiants ainsi que la révision des notes (Conseil des universités, 1989, p. 11)[7]. Le chargé de cours dispense une ou plusieurs charges de cours dont la durée est généralement de 45 heures d'enseignement chacune. Le renouvellement du contrat pour un cours se fait à chaque session, dans la mesure où il est offert et où il est attribué à cette même personne. Les règles d'attribution des cours et d'évaluation des chargés de cours en milieu syndiqué sont abordées plus avant au chapitre 4.

Dans son étude approfondie de la situation des chargés de cours, le Conseil des universités (1989) souligne la nécessité d'établir des distinctions parmi ceux-ci, compte tenu du caractère somme toute hétérogène de cette population. D'après les données compilées dans l'enquête qu'il a réalisée, le Conseil identifie quatre grands types de chargés de cours.

Le premier type est celui des « traditionnels », soit des personnes ayant un emploi à temps plein en dehors de leur enseignement comme chargé de cours. À l'origine, les universités ont embauché des chargés de cours pour leurs compétences scientifiques, leur expérience spécialisée ou professionnelle ou pour leur renommée dans différents domaines du savoir. Les cours donnés par ces personnes nécessitent généralement une expertise scientifique ou professionnelle complémentaire à celle du corps professoral. Ce type de chargés de cours est susceptible de se retrouver plus fréquemment dans les secteurs professionnels comme le droit, l'administration ou les sciences appliquées. Dans les conventions collectives, les personnes qui ont un emploi à temps complet en plus d'une charge d'enseignement à l'université sont désignées sous le vocable « double emploi ». Souvent, selon Laplante (1988, p. 122-123), ces chargés de cours n'attendent de leur enseignement à l'université qu'un « *revenu symbolique et le droit d'inscrire leur charge de cours dans leur curriculum* ». Le second type de chargé de cours, les « intensifs », regroupe ceux dont plus de la moitié du temps de travail et des revenus gagnés sont associés à la prestation de cours à l'université. Certains les appellent aussi les

6. Ces exceptions au régime d'emploi général qui régit les charges de cours sont traitées plus en profondeur dans les prochains chapitres. Il faut noter que ces catégories spéciales de chargés de cours ont été créées assez récemment et comptent peu d'effectifs. Selon des données récentes fournies par l'UQTR, il y a 27 chargés de cours « à part de temps » à l'Université Laval et 17 chargés de cours « à forfait » à l'Université de Sherbrooke parmi le millier de chargés de cours en lien d'emploi dans chacune de ces universités.

7. La question des tâches fait l'objet d'une analyse plus détaillée au chapitre suivant.

« chargés de cours de carrière »[8] : « *Ils mènent de facto une sorte de « carrière » d'enseignant universitaire qui équivaut à une occupation à temps complet* » (Conseil des universités, 1989, p. 48-49). Ces chargés de cours sont plus fortement dépendants économiquement de leur occupation universitaire que les « traditionnels » selon le Conseil.

Le troisième type de chargé de cours identifié par le Conseil se compose de ceux qui consacrent la majorité de leur temps à la poursuite des études à temps complet et sont considérés comme « étudiants gradués ». Ces étudiants poursuivent des études aux cycles supérieurs et assument une ou plusieurs charges de cours pendant la durée de leur formation. En principe, ces chargés de cours devraient « *se trouver dans une situation transitoire, ce type d'activité étant un complément à la formation reçue, en même temps qu'une mesure de soutien financier* » (Conseil des universités, 1989, p. 48). Habituellement, des règles particulières s'appliquent à ce type de chargés de cours dans les conventions collectives (ex. : « clause de réserve »). La combinaison de revenus typique chez les « étudiants gradués » consiste, en plus des charges de cours, à obtenir des engagements d'auxiliaires d'enseignement ou de recherche et à bénéficier de bourses d'études.

Enfin, le quatrième type est celui des « pigistes » qui comprend tous les chargés de cours qui n'ont pas d'emploi régulier à temps complet, qui ne poursuivent pas d'études à temps complet et pour qui l'enseignement représente moins de 50 % du temps de travail et des revenus gagnés. Cette catégorie est dite « résiduelle » car elle regroupe tous les chargés de cours non classés dans les autres types identifiés[9]. Compte tenu que les sources de revenus pour ces chargés de cours sont souvent plus diversifiées que pour les « intensifs », leur degré de « dépendance économique » vis-à-vis des activités d'enseignement universitaire est possiblement moins élevé. Dans les conventions collectives, les « intensifs » et les « pigistes » sont considérés comme les chargés de cours en situation de « simple emploi » (par opposition aux « traditionnels » dits en « double emploi ») et certains les identifient comme les « structurels »[10].

Sur la base d'un sondage effectué en 1989 par le Conseil des universités auprès de 1 346 chargés de cours au Québec, les répondants se répartissent de la façon suivante par ordre d'importance : les « traditionnels » forment la majorité avec 55 %, les « pigistes » comptent pour 20 % des chargés de cours, les « étudiants gradués » en regroupent 14 %, tandis que les « intensifs » représentent 11 % de l'ensemble. Il n'existe pas d'autres données permettant d'établir que ces proportions ont changé ou non depuis cette époque. Les données du Conseil montrent par ailleurs que la répartition des quatre types de chargés de cours varie selon les secteurs disciplinaires. Ainsi, le droit et l'administration comptent de fortes proportions de chargés de cours dits « traditionnels » (respectivement 90 % environ et 75 %), ce dernier domaine étant celui qui compte le moins de chargés de cours « étudiants ». Dans les sciences appliquées, un peu moins des deux tiers des chargés de cours sont des « traditionnels » et il n'y a que très peu de « pigistes » et d'« intensifs ». Les sciences pures et les sciences appliquées sont, pour leur part, les domaines qui ont recours le plus fréquemment aux « étudiants gradués ». En éducation, en sciences sociales et en sciences de la santé, l'enquête du Conseil relève que la composition du personnel de chargés de cours se rapproche de la moyenne

8 Laplante (1988) identifie le groupe des « intensifs » comme « des chargés de cours professionnels et permanents »

9 Puisqu'ils n'occupent pas d'emploi à temps complet à l'extérieur de l'université, la situation des « pigistes » se rapproche de celle des « intensifs ». Dans certains domaines (ex. : arts, communication, etc.), il n'est pas inhabituel que certaines personnes ne détiennent pas d'emploi régulier à temps plein à l'extérieur de l'université tout en dispensant certains cours. Ainsi, une partie d'entre eux peut venir apporter à l'université, comme les « traditionnels », une contribution d'appoint ou spécialisée. C'est pour ces raisons qu'il n'est pas possible de reclasser cette catégorie résiduelle parmi les « intensifs » ou parmi les « traditionnels »

10 Pour les chargés de cours qui n'avaient pas d'occupation à temps complet en 1988, l'enquête du Conseil des universités (1989) a identifié les sources de revenus suivantes : travail autonome (23 %), prestations d'assurance-emploi (20 %), enseignement ailleurs qu'à l'université (16 %), auxiliaire d'enseignement ou de recherche (14 %), concours de bourses (13 %), emploi régulier de moins de trois jours par semaine (10 %), prêts et bourses (3 %).

d'ensemble. Par contre, les arts et les lettres constituent des exceptions notables, les « traditionnels » y étant minoritaires. C'est en lettres par ailleurs que se retrouve la plus forte proportion d'« intensifs », notamment en ce qui concerne les langues vivantes. Enfin, dans le domaine des arts, la proportion de chargés de cours « pigistes » est plus forte qu'ailleurs. Par ailleurs, cette étude montre que les chargés de cours sont surtout présents au premier cycle : 64 % des répondants enseignent au baccalauréat, 25 % au certificat et 6 % à la maîtrise[11].

L'enquête du Conseil des universités est la plus complète à ce jour réalisée sur les chargés de cours. L'Institut a par ailleurs eu accès à d'autres données intéressantes portant sur les chargés de cours du réseau de l'UQ incluant l'UQTR (UQ, 1999). Le tableau 1.4 fait état des caractéristiques principales des chargés de cours dans le réseau de l'UQ pour l'année universitaire 1997-1998 : nombre de chargés de cours, sexe, dernier diplôme obtenu, pointage, statut d'emploi, nombre de charges de cours dispensées, nombre moyen de charges par chargé de cours et répartition de la charge d'enseignement[12]. Le nombre de chargés de cours embauchés durant l'année 1997-1998 par l'UQ est trois fois moindre en été que durant les deux autres sessions, cette tendance se reflétant également dans le nombre de charges de cours dispensées. Pour les sessions de « pointe » (automne et hiver) en 1997-1998, l'UQ comptait un peu moins de 2 000 chargés de cours. Il faut noter que les informations recueillies visent uniquement les chargés de cours ayant enseigné au moins un cours durant les sessions considérées; ceux n'en ayant pas obtenu ne sont pas comptabilisés même s'ils sont inscrits sur une liste de pointage. Pour l'ensemble de l'année 1997-1998, les chargés de cours sont en majorité des hommes (63,5 %). Environ la moitié des chargés de cours de l'UQ ont une maîtrise alors qu'environ 15 % d'entre eux ont un diplôme ou une scolarité de doctorat.

Une autre variable présentée au tableau 1.4 est le pointage, c'est-à-dire le nombre de points accumulés par le chargé de cours, points s'additionnant en fonction du nombre de cours enseignés. Ce système, servant à l'attribution des charges de cours en milieu syndiqué seulement[13], permet d'obtenir une approximation de l'ancienneté. Près du tiers des chargés de cours a entre zéro et six points, un peu plus du tiers possède entre six et trente points et le dernier tiers a plus de trente, certains en ayant même plus de 120. Par ailleurs, environ 57 % des chargés de cours embauchés par l'UQ en 1997-1998 étaient en situation de simple emploi, c'est-à-dire qu'ils n'occupaient pas d'emploi à temps plein à l'extérieur de l'université. Le nombre moyen de charges par chargé de cours varie selon les sessions : 1,2 à l'été, 1,5 à l'automne et 1,4 à l'hiver. Enfin, en ce qui a trait à la répartition de la charge d'enseignement à l'UQ entre les professeurs et les chargés de cours, ces derniers dispensent les deux tiers des cours à la session d'été alors que cette proportion est d'environ 50 % pour les deux autres sessions.

En utilisant les données recueillies par le Conseil des universités (1989) portant sur la session d'automne 1988, il est possible de constater que la situation à l'UQ était alors très similaire à celle observée à la même session en 1997. En effet, le Conseil montrait à l'époque qu'il y avait 2 025 chargés de cours à l'UQ, dispensant environ 50 % de l'enseignement à raison d'une moyenne de 1,3 charge par chargé de cours; 7,4 %

---

11 Les 5 % des répondants restants n'ont pas répondu à cette question de l'enquête.

12 Les établissements qui procèdent de façon régulière à l'embauche de chargés de cours sont concernés par ces données : UQAM, UQTR, UQAC, UQAR, UQAH, UQAT, ENAP et ETS. Les informations recueillies ne visent que les chargés de cours auxquels ont été attribuées des charges de cours pour les périodes considérées. Les données sont présentées par session, pour l'ensemble des établissements concernés. Des données spécifiques à l'UQTR sont présentées dans la dernière section de ce chapitre.

13 Pour cette variable, il n'y a que les universités du réseau de l'UQ où les charges de cours sont syndiqués qui sont considérées : UQAM, UQTR, UQAC, UQAR, UQAH ET UQAT.

Tableau 1.4
Caractéristiques des chargés de cours de l'Université du Québec en 1997-1998

		Été 1997	Automne 1997	Hiver 1998	Année 1997-1998
Nombre de chargés de cours ayant dispensé une charge		649	1 993	1 977	4 619
Sexe	Femme	..	..	..	36.5 %
	Homme	..	..	..	63.5 %
Diplôme	Doctorat	15.0 %	14.2 %	13.6 %	14.0 %
	Scolarité doctorale	0.8 %	1.2 %	1.2 %	1.1 %
	Maîtrise	51.9 %	50.7 %	49.2 %	50.2 %
	Baccalauréat	26.0 %	24.0 %	26.4 %	25.3 %
	Études pré-universitaires, certificat de premier cycle	0.5 %	0.4 %	0.3 %	0.4 %
	Autres[1]	5.9 %	9.5 %	9.4 %	9.0 %
Pointage[2]	0-6 points	22.3 %	31.9 %	32.8 %	31.0 %
	6-12 points	14.0 %	14.0 %	13.1 %	13.6 %
	12-30 points	20.7 %	21.0 %	21.8 %	21.2 %
	30-60 points	20.0 %	19.1 %	18.6 %	19.0 %
	60-90 points	14.4 %	8.9 %	8.6 %	9.5 %
	90-120 points	7.2 %	4.4 %	4.4 %	4.8 %
	120 points et plus	1.4 %	0.7 %	0.7 %	0.8 %
Situation d'emploi	Simple emploi	57.2 %	56.6 %	56.4 %	56.6 %
	Double emploi	42.8 %	43.4 %	43.6 %	43.4 %
Nombre de charges de cours dispensées		779.0	2 880.9	2 817.8	6 477.7
Nombre moyen de charges par chargé de cours		1.2	1.5	1.4	1.4
Répartition de la charge d'enseignement	Chargés de cours	66.2 %	48.5 %	51.5 %	51.3 %
	Professeurs	33.8 %	51.2 %	48.8 %	48.7 %

1. La catégorie « autres » est identifiée. Celle-ci inclut des personnes sans diplôme qui, selon le Conseil des universités (1989), proviennent pour une bonne part du domaine des arts.

2. Cette variable porte sur les six universités où les chargés de cours sont syndiqués (UQAM, UQTR, UQAC, UQAR, UQAH, UQAT), soit 4 292 chargés de cours ayant dispensé une charge.

Source : Université du Québec, *Profil du chargé de cours à l'Université du Québec 1997-1998*, février 1999.

d'entre eux avaient un doctorat et 57,1 % avaient une maîtrise. La situation récente des chargés de cours de l'UQ apparaît similaire à celle observée en 1988 à l'exception du fait que la proportion de chargés de cours avec un diplôme de troisième cycle a doublé depuis cette époque.

D'autres données permettent, dans la prochaine section, d'avoir une idée de l'évolution de la présence des chargés de cours dans les universités québécoises.

1.3 L'évolution de la présence des chargés de cours dans les universités québécoises

Lorsqu'il est question de la présence des chargés de cours dans les universités québécoises, un constat est généralement fait par les divers intervenants du milieu : leur présence s'accroît. C'est durant la première moitié des années 70 que, selon le Conseil des universités (1989), une forte augmentation du nombre des chargés de cours commence à être évoquée.

Plusieurs raisons peuvent expliquer que les intervenants mentionnent une telle croissance des chargés de cours dans les universités. L'une d'elles est l'augmentation de la clientèle universitaire. Selon des données compilées par Piette (1999), l'effectif étudiant au premier cycle dans les universités québécoises est passé de 79 380 étudiants à 183 370 entre 1971 et 1997, soit une hausse de 131 %. Parallèlement à cette croissance de l'effectif étudiant au premier cycle, l'auteur fait ressortir que le nombre de professeurs pour cette même période n'a pas connu une augmentation aussi prononcée, ce nombre passant de 5 801 à 8 137 professeurs, soit une hausse de 40 % (avec un sommet de 9 050 en 1994). L'augmentation modérée du nombre de professeurs et la croissance soutenue de la clientèle étudiante avaient d'ailleurs été évoqués par le Rapport Archambault (1989) pour expliquer la présence accrue des chargés de cours à l'université. Les auteurs de ce rapport relevaient aussi que les professeurs ont dû concentrer davantage leurs efforts dans le développement de la recherche et de l'enseignement aux cycles supérieurs (qui ont connu aussi une hausse de leur clientèle[14]) à partir du début des années 80. Le groupe de travail concluait à l'époque que c'est en ayant davantage recours aux chargés de cours que le système universitaire avait répondu à cette croissance des clientèles entre autres au premier cycle et cela, sans engager de professeurs dans des proportions similaires.

Le Conseil des universités (1989) identifiait trois autres facteurs susceptibles d'expliquer une présence accrue de chargés de cours. Le premier, déjà abordé précédemment, est le lien nécessaire avec la pratique professionnelle faisant en sorte que certains domaines professionnels d'études comme le droit, l'administration et les sciences appliquées nécessitent de recourir à des chargés de cours. Un autre facteur est la pratique fréquente de multiplier les groupes-cours de petite taille (« cours à exemplaires multiples »). Comme dernier facteur, le Conseil établit un lien très net entre la présence des chargés de cours et le type de clientèle. Ainsi, plus la proportion d'étudiants faisant partie des clientèles non traditionnelles (études à temps partiel, programmes de certificat) est importante, plus la part de l'enseignement assumée par les chargés de cours est élevée.

Par ailleurs, la création du réseau de l'UQ avec ses universités constituantes en région, motivée par le besoin d'accessibilité des clientèles, a certainement contribué aussi à la présence accrue des chargés de cours dans l'enseignement au Québec. Enfin, les mesures d'austérité imposées au secteur universitaire au cours des dernières années ont également contribué, selon la Commission des états généraux de l'éducation (1997), à accroître le nombre de chargés de cours :

---

14 Selon les données de Piette (1999), entre 1981 et 1997, le nombre d'étudiants inscrits au deuxième cycle a augmenté de 46 %, tandis qu'il a augmenté de 192 % au troisième cycle.

> Dans un contexte de restrictions budgétaires où les établissements universitaires voulaient maintenir l'offre de formation - à la fois pour en garantir l'accessibilité aux étudiantes et étudiants et pour permettre le maintien de leur financement, étant donné que celui-ci est établi pour l'essentiel en fonction de l'effectif - ceci sans augmenter la tâche professorale d'enseignement, voire en la diminuant, bon nombre d'entre eux ont été amenés à confier une part importante de l'enseignement de premier cycle à des chargés de cours.

Ce qui est sous-entendu dans l'explication de la Commission et également dans le discours de la FQPPU (1998), c'est que l'embauche de chargés de cours est moins coûteuse que celle de professeurs réguliers pour donner une charge d'enseignement équivalente. Ce calcul implicite constitue donc un autre facteur explicatif de la présence accrue des chargés de cours même en période de compressions budgétaires.

L'Institut constate toutefois qu'il est difficile de trouver des données fiables sur l'évolution de la présence des chargés de cours dans les universités québécoises[15]. Il existe trois grands indicateurs de la présence des chargés de cours : le nombre de chargés de cours, le nombre de charges confiées à ceux-ci et la portion de l'ensemble des charges de cours (incluant celles assumées par les professeurs) qui sont dispensées par les chargés de cours dans les universités.

Le décompte du nombre de personnes qui sont employées comme chargés de cours dans les universités pose problème. Dans ce genre de décompte, la difficulté vient du fait qu'un chargé de cours peut enseigner dans plusieurs universités durant une même session, ce qui complique la tâche de dénombrer les individus chargés de cours. De plus, il faut se demander quels chargés de cours doivent être comptés : ceux qui ont effectivement enseigné durant une session (comme au tableau 1.4 présenté précédemment) ou ceux qui sont sur les listes d'ancienneté. Ces derniers peuvent ne pas avoir enseigné depuis un certain nombre de sessions, mais ils conservent leur pointage accumulé de même que leur lien d'emploi avec l'université (voir chapitre 4).

Les données les plus citées encore aujourd'hui concernant les chargés de cours sont celles provenant de l'étude du Conseil des universités en 1989. Il évaluait alors la population de chargés de cours au Québec à 7 820 personnes, dont 5 669 étaient actives à l'automne 1988. Malheureusement, l'Institut n'a pu avoir accès à des données longitudinales fiables afin d'établir le nombre de chargés de cours dans les universités québécoises depuis cette époque.

Un autre indicateur relevé dans l'étude du Conseil concerne les charges de cours dispensées par les chargés de cours. Les données recueillies par le Conseil montrent que le nombre de ces charges entre 1980-1981 et 1986-1987 a augmenté de 5,9 %, passant d'environ 20 500 par an à environ 21 700. Le tableau 1.5 présente les données disponibles sur le nombre de charges dans les établissements entre 1990-1991 et 1996-1997. À partir du début de la période, une croissance est constatée jusqu'en 1992-1993, avec un sommet de 23 274 charges confiées aux chargés de cours dans l'ensemble des établissements. Par la suite et jusqu'en 1996-1997, une baisse graduelle des charges est observée. La situation varie selon les établissements, certains connaissant des baisses continues (ex. : Université de Montréal), certains autres, des augmentations presque continues (HEC, Bishop's). Le nombre le plus élevé de charges de cours octroyées aux chargés de cours est observé avant l'année 1993-1994 dans dix établissements sur seize. Ce qu'il faut conclure, c'est que si la

15 En 1989, le Conseil des universités notait que les systèmes d'information existant à l'époque de son étude négligeaient de façon quasi systématique les chargés de cours. La situation n'a pas semblé changer depuis cette époque.

Tableau 1.5
Évolution du nombre de charges de cours dans les établissements universitaires québécois

Établissements universitaires	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995	1995-1996	1996-1997
Université Laval	2 663	2 673	2 588	2 547	2 134	1 905	1 803
Université de Montréal	3 248	3 043	2 925	3 064	2 833	2 643	2 132
École des HEC	565	587	656	660	586	642	726
École Polytechnique	559	550	601	612	526	488	451
Université de Sherbrooke	2 583	2 540	2 586	1 573	2 018	1 852	1 808
Université Bishop's	223	234	249	253	254	299	284
Université McGill	1 996	2 025	2 070	2 221	2 040	1 878	1 764
Université Concordia	2 663	2 793	2 711	2 483	2 207	2 210	2 105
UQAC	669	705	867	792	681	702	700
UQAH	437	438	476	531	522	506	606
UQAM	3 992	4 397	4 755	4 609	4 380	4 076	3 879
UQAR	642	577	570	571	549	481	444
UQAT	243	265	294	297	318	262	302
UQTR	1 132	1 164	1 299	1 382	1 472	1 387	1 386
ÉNAP	101	124	105	113	112	83	92
ÉTS	364	323	523	283	282	233	280
Total	22 078	22 438	23 274	21 990	20 914	19 647	18 762

Source : Ministère de l'Éducation, Enseignement supérieur, Direction du financement et de l'équipement, Système d'information financière sur les universités (SIFU) (fonds de fonctionnement); données fournies par la CREPUQ.

présence des chargés de cours en termes de charges dispensées au total paraît s'être accrue entre 1980-1981 et 1992-1993, cette présence diminue par la suite.

Les données recueillies par le Conseil des universités à l'époque de son étude montrait que la part de l'enseignement assuré par les chargés de cours se situait à 39,3 % pour l'ensemble des universités. Des données plus récentes pour l'ensemble des universités n'ont pu être colligées par l'Institut. Il a eu toutefois accès à des données longitudinales, présentées au tableau 1.6. Elles concernent la répartition de la charge d'enseignement totale entre les professeurs et les chargés de cours pour l'ensemble du réseau de l'UQ (UQ, 1999). Il faut constater qu'entre 1986-1987 et 1997-1998, la portion de charges de cours dévolues aux chargés est demeurée relativement stable, aux alentours de 50 %. Il est à noter que l'étude du Conseil des universités (1989) relevait déjà que le réseau de l'UQ comptait des universités parmi lesquelles la proportion de l'enseignement confié aux chargés de cours était la plus élevée.

Sur la base des données disponibles, l'Institut ne peut conclure à une présence accrue des chargés de cours, que ce soit en termes de charges de cours dispensées ou de proportion d'enseignement assumé, du moins au cours des années récentes. Il y a tout lieu de croire cependant qu'avant 1993-1994, la présence des chargés de cours a pu croître dans les universités québécoises. Par contre, cela ne semble plus être le cas dans les

Tableau 1.6
Répartition de la charge d'enseignement dans le réseau de l'Université du Québec entre 1986-1987 et 1997-1998

Année	Proportion des charges de cours assumées par les chargés de cours (en %)	Proportion des charges de cours assumées par les professeurs (en %)
1986-1987	52,9	47,1
1987-1988	51,9	48,1
1988-1989	51,0	49,0
1989-1990	50,2	49,8
1990-1991	51,7	48,3
1991-1992	52,8	47,2
1992-1993	52,7	47,3
1993-1994	52,5	47,5
1994-1995	51,6	48,4
1995-1996	50,2	49,8
1996-1997	49,8	50,2
1997-1998	51,3	48,7

Sources : Université du Québec, *Profil du chargé de cours à l'Université du Québec, 1997-1998*, février 1999.
Université du Québec, *Profil du chargé de cours à l'Université du Québec, 1995-1996/1996-1997*, février 1998, vice-présidence à l'administration, Direction des ressources humaines (polycopié).

années plus récentes, les chargés de cours ayant vu le nombre de charges qui leur étaient confiées diminuer à partir de 1993-1994. Peut-être que les chargés de cours, à l'instar des professeurs qui ont vu leur nombre décroître entre 1994 et 1997, ont subi les contre-coups des compressions budgétaires qui ont touché les universités. Il est bien dommage que d'autres données fiables sur une longue période ne soient pas accessibles, ce qui aurait permis une meilleure analyse de l'évolution de la présence des chargés de cours dans les universités.

1.4 Le portrait des effectifs à l'UQTR

Créée en 1969, l'Université du Québec à Trois-Rivières fait partie, comme université constituante, du réseau de l'UQ. Elle offre une centaine de programmes aux trois cycles d'études et demeure une université à vocation générale. Près de 10 000 étudiants la fréquentent chaque année.

D'après les informations obtenues de l'UQTR, le personnel se répartit comme suit entre les diverses catégories en 1998-1999. L'UQTR compte 353 professeurs, environ 682 chargés de cours[16], 168 employés de bureau, 89 professionnels (incluant 3 auxiliaires d'enseignement), 69 employés de soutien technique, 32 cadres, 31 employés de soutien administratif et 29 employés de métiers-services.

16. Cette information provient de la liste de pointage des chargés de cours en date de septembre 1999.

Tableau 1.7
Caractéristiques des professeurs de l'UQTR en 1998-1999

		N	%
Nombre de professeurs		353	100,0
Sexe	Femme	87	24,6
	Homme	266	75,4
Diplôme	Doctorat	292	82,7
	Maîtrise	57	16,1
	Baccalauréat et autres	4	1,1
Permanence	Oui	280	79,3
	Non	73	20,7
Rang	Catégorie I	0	0
	Catégorie II	70	19,8
	Catégorie III	190	53,8
	Catégorie IV	93	26,3
Ancienneté	5 ans ou moins	128	36,3
	6 à 15 ans	102	28,9
	16 à 25 ans	76	21,5
	26 ans ou plus	47	13,3

Source : UQTR, 1998-1999.

La présente étude porte particulièrement sur deux catégories d'effectifs à l'UQTR : les chargés de cours et les professeurs. Des informations plus détaillées sur ces deux catégories sont présentées.

Le tableau 1.7 montre certaines caractéristiques professionnelles et démographiques des professeurs de l'UQTR pour l'année 1998-1999. Les 353 professeurs sont pour les trois quarts des hommes. Environ 83 % des professeurs détiennent un doctorat et 16 % un diplôme de maîtrise. Près de 80 % d'entre eux ont acquis la permanence. Quant à la répartition des professeurs par catégorie, la majorité d'entre eux (54 %) se retrouvent dans la catégorie III, 26 % dans la catégorie IV et 20 % dans la catégorie II. Il est à noter qu'il n'y a aucun professeur dans la catégorie I. Enfin, pour ce qui est de l'ancienneté, 36 % des professeurs ont été embauchés il y a moins de cinq ans.

À partir de la même source que pour l'ensemble du réseau de l'UQ (UQ, 1999), il est possible de dresser un profil des chargés de cours de l'UQTR pour l'année 1997-1998. Le tableau 1.8 présente les caractéristiques des chargés de cours de cette institution. Comme c'était le cas pour l'ensemble de l'UQ (tableau 1.4), le nombre de chargés de cours auxquels une charge a été attribuée varie beaucoup entre les sessions d'automne

Tableau 1.8
Caractéristiques des chargés de cours de l'UQTR en 1997-1998

		Été 1997	Automne 1997	Hiver 1998	Année 1997-1998
Nombre de chargés de cours ayant dispensé une charge		162	422	410	994
Sexe	Femme	..	..	..	36,7 %
	Homme	..	..	..	63,3 %
Diplôme	Doctorat	8,0 %	12,1 %	11,2 %	11,1 %
	Scolarité doctorale	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Maîtrise	54,9 %	52,4 %	49,3 %	51,5 %
	Baccalauréat	35,2 %	33,7 %	38,5 %	35,9 %
	Études pré-universitaires, certificat de premier cycle	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Autres	1,9 %	1,9 %	1,0 %	1,5 %
Pointage	0-6 points	21,6 %	36,0 %	34,1 %	32,9 %
	6-12 points	12,3 %	13,5 %	15,1 %	14,0 %
	12-30 points	10,5 %	22,5 %	23,2 %	23,0 %
	30-60 points	17,3 %	14,2 %	13,4 %	14,4 %
	60-90 points	14,2 %	7,8 %	9,3 %	9,5 %
	90-120 points	8,6 %	4,5 %	3,7 %	4,8 %
	120 points et plus	1,9 %	1,4 %	1,2 %	1,4 %
Situation d'emploi	Simple emploi	47,5 %	49,3 %	48,5 %	48,7 %
	Double emploi	52,5 %	50,7 %	51,5 %	51,3 %
Nombre de charges de cours dispensées		262,3	652,2	652,7	1 567,1
Nombre moyen de charges par chargé de cours		1,6	1,6	1,6	1,6
Répartition de la charge d'enseignement	Chargés de cours	71,7 %	51,3 %	53,8 %	55,0 %
	Professeurs	20,3 %	48,7 %	46,2 %	45,0 %

Source : Université du Québec, *Profil du chargé de cours à l'Université du Québec, 1997-1998*, février 1999.

et d'hiver et celle d'été[17]. La proportion d'hommes et de femmes est aussi similaire dans les deux cas. Par contre, en ce qui concerne la scolarité, l'UQTR compte davantage de diplômés de baccalauréat, un peu moins de diplômés de doctorat et moins de chargés de cours avec une scolarité « autres » que dans l'ensemble du réseau pour 1997-1998. Sur le plan du pointage, la distribution à l'UQTR est relativement semblable à celle du réseau de l'UQ. Par ailleurs, à l'UQTR, les chargés de cours en double emploi sont majoritaires (51,3 %), contrairement à ce qui est observé dans l'ensemble du réseau (43,4 %). En 1997-1998, le nombre moyen de charges dispensées par chargé de cours à l'UQTR est à peine plus élevé que dans le réseau de l'UQ, soit 1,6 (versus 1,4). Enfin, peu importe la session, l'UQTR a un pourcentage plus élevé de cours donnés par des chargés de cours. Selon l'UQ (1999), l'UQTR est l'établissement du réseau où cette part d'enseignement qui est dévolue aux chargés de cours est la plus grande.

Des statistiques de l'UQTR citées dans un document syndical (SCFP, 1988) indiquent que cette répartition était très sensiblement la même il y a plus de dix ans. Selon cette source, les chargés de cours assumaient 50 % de l'enseignement à l'UQTR en 1984-1985, 49 % en 1985-1986 et 52 % en 1986-1987. La stabilité dans la part de l'enseignement assumé par les chargés de cours a aussi été constatée en ce qui concerne le réseau de l'UQ (voir section précédente).

Ceci complète cette brève description du contexte à l'intérieur duquel s'inscrit la présente étude. La compréhension de ces éléments contextuels a permis à l'Institut de prendre en compte les spécificités du secteur universitaire et les caractéristiques particulières des emplois de chargés de cours et de professeurs dans la réalisation du mandat qui lui a été confié par l'UQTR et le syndicat des chargés de cours.

17 Le nombre de 994 chargés de cours n'est qu'une addition de sessions et il arrive qu'une même personne soit comptée plus d'une fois. C'est pourquoi il ne concorde pas avec le chiffre de 682 chargés de cours présenté au début de la section.

L'étude comparative des tâches des chargés de cours

Le présent chapitre correspond au premier volet du mandat confié à l'Institut, soit l'étude des tâches des chargés de cours de l'UQTR. Les aspects liés aux tâches et à la rémunération demeurent indissociables dans le genre d'analyse que mène l'ISQ. Ce dernier aspect est traité immédiatement au chapitre suivant. À la fin du chapitre 3, les constats effectués dans ces deux chapitres sur les tâches et la rémunération sont mis en parallèle.

La première section du présent chapitre traite de la méthodologie de l'analyse et des groupes de comparaison retenus au point de départ dans le cadre de la présente étude. Dans la seconde section, l'Institut fait un certain nombre de constats à partir de la comparaison entre les chargés de cours de l'UQTR et les groupes à l'interne (professeurs, professionnels et emplois étudiants dans cette institution) et à l'externe (chargés de cours dans les autres universités et collèges au Québec). Les comparaisons effectuées portent principalement sur les tâches effectuées. Les responsabilités et les exigences des emplois sont également pris en compte dans ces comparaisons. Le présent chapitre se termine sur l'identification des groupes « comparables » à celui des chargés de cours de l'UQTR et qui serviront à la comparaison salariale.

2.1 La méthodologie et les groupes étudiés

Lors de l'élaboration du mandat ayant mené à la présente étude, les parties ont fait connaître à l'Institut leurs vues concernant le choix des groupes pouvant faire partie de l'étude. Dans l'offre de service datée du 18 février 1999 qui a été acceptée par les parties, il a été établi que la situation des chargés de cours serait comparée à celle d'autres groupes à l'intérieur de l'UQTR et à l'extérieur de celle-ci. Les groupes à l'interne retenus pour les fins de l'étude sont ceux des professeurs, des professionnels et des emplois étudiants. L'offre de service établit, entre autres, que le groupe central de comparaison à l'interne est celui constitué par les professeurs de l'UQTR. Par ailleurs, les chargés de cours des autres universités et des collèges au Québec sont les groupes étudiés à l'extérieur de l'Université. À l'externe, les parties étaient d'accord pour que l'ISQ se limite aux institutions d'enseignement québécoises et aux groupes de chargés de cours.

Hormis la volonté des parties d'obtenir des comparaisons entre les chargés de cours de l'UQTR et tel ou tel groupe, il existe des critères reconnus dans le domaine de la rémunération permettant d'établir une comparaison salariale valable. Le principal prérequis à une telle comparaison est de vérifier la description et le contenu des emplois (exigences, responsabilités, tâches, etc.) susceptibles de faire l'objet d'une comparaison salariale. Il faut voir que l'Institut n'effectue pas une analyse des tâches et des emplois seulement pour répondre à l'une des demandes contenues dans le mandat qui lui a été confié. L'analyse des emplois constitue en elle-même une étape primordiale avant de procéder à quelque comparaison salariale que ce soit. « *En effet, comment peut-on s'assurer de l'équité interne et externe de la rémunération si on n'a pas vérifié au préalable le contenu spécifique de chacun des emplois?* » (Thériault, 1991, p. 53).

Dans les enquêtes de rémunération qu'il mène depuis plus de dix ans, l'Institut procède avec la méthode des emplois repères qui consiste à comparer et à estimer le degré de similitude entre le contenu des emplois repères utilisés et celui des emplois des organisations où l'enquête est effectuée. Ce n'est que lorsqu'un emploi est jugé comme pouvant faire l'objet d'un appariement (car son contenu est similaire pour une bonne part des tâches à celui d'un emploi repère) que son salaire sera comparé à celui d'autres emplois appariés à ce même emploi repère. L'ISQ appliquera en partie cette méthode ici compte tenu des particularités du mandat. Dans le cas présent, l'emploi de chargé de cours à l'UQTR est en quelque sorte l'emploi repère et la section portant sur le contenu des tâches et les exigences de qualification vise à comparer et à estimer le degré de similitude entre le contenu de cet emploi et celui des autres emplois à l'interne (professeurs, professionnels, etc.) et à l'externe (chargés de cours dans les universités et les collèges au Québec).

La principale source de données sur les tâches est constituée des conventions collectives couvrant le groupe de référence et les groupes de comparaison. Cette source est relativement fiable en raison du caractère formel et paritaire des conventions. De plus, considérant que les parties ont rejeté d'emblée l'idée d'impliquer les autres universités dans la démarche, il était impossible de procéder par étude de temps et mouvements, par évaluation des emplois ou de conduire une enquête formelle auprès d'autres universités; cette source était donc la plus facilement accessible pour les fins de la présente recherche. L'utilisation des conventions collectives comporte néanmoins des limites dans le cadre d'une étude de ce genre, en particulier en ne permettant pas de prendre en compte les pratiques institutionnelles non consignées dans les conventions ou les tâches implicites relatives à un emploi. De plus, l'analyse des conventions collectives exclut *de facto* les milieux de travail non syndiqués. Compte tenu de la source retenue et des limites de l'étude, l'Institut s'est donc concentré sur les groupes syndiqués[1].

Le tableau 2.1 présente le groupe de référence et les groupes de comparaison internes et externes qui ont été considérés dans le cadre de la présente étude. À l'UQTR, des conventions collectives couvrent les chargés de cours, les professeurs et les professionnels. Les informations sur les catégories d'emplois réservés aux étudiants à l'UQTR (aide, auxiliaire et assistant) proviennent pour leur part non pas d'une convention mais d'un document du Service du personnel de l'UQTR qui établit leurs conditions de travail. Pour la comparaison à l'externe, les conventions collectives des universités québécoises où les chargés de cours sont syndiqués de même que les trois principales conventions d'enseignants du secteur collégial au Québec ont été retenues.

Dans la plupart des cas, les groupes retenus *a priori* comprennent comme catégorie d'emplois principale les chargés de cours. Il y a cependant des exceptions. Tout d'abord, tel qu'entendu avec les parties lors de la formulation du mandat de l'étude, dans la comparaison à l'UQTR, les professeurs, les professionnels et les emplois étudiants ont été retenus. Aussi, toujours avec l'aval des parties, les chargés de cours du secteur collégial, dont les conditions de travail sont édictées dans les conventions des enseignants de ce secteur, ont été retenus[2].

2.2 L'étude des groupes de comparaison

Afin de déterminer quels sont les emplois « appariables », c'est-à-dire qui peuvent être retenus dans une comparaison salariale valable avec l'emploi de chargé de cours de l'UQTR, l'Institut s'est basé sur les descriptions des tâches des conventions collectives ainsi que sur les responsabilités assumées. Les exigences de qualification sont aussi présentées plus loin. Ces éléments apparaissent suffisants pour permettre de sélectionner les emplois appariables[3] à celui de chargé de cours de l'UQTR dans une perspective de comparaison salariale.

---

1. En l'absence d'une convention collective ou d'une politique claire établissant les conditions de travail, il est difficile de statuer sur le contenu des tâches ou le niveau de rémunération. L'obtention des contrats d'engagement des chargés de cours non syndiqués apparaissait passablement ardue compte tenu notamment du caractère confidentiel de ces contrats.

2. Le groupe des chargés d'enseignement de l'ÉTS a été exclu par l'Institut car leur régime de travail se rapproche davantage de celui des professeurs que de celui des chargés de cours.

3. Il est important de souligner ici que la démarche d'appariement se distingue de celle reliée à l'évaluation des emplois. Alors que cette dernière vise à déterminer, par différentes méthodes, la valeur intrinsèque d'emplois de différente nature, le processus d'appariement vise à déterminer lesquels, parmi un certain nombre d'emplois de même nature, possèdent des caractéristiques communes du point de vue des tâches et des responsabilités assumées, ainsi que des exigences d'emplois.

Tableau 2.1
Liste des groupes étudiés

Groupe	Institution	Catégories d'emplois	Affiliation syndicale
Groupe de référence	Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)	Chargés de cours	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 2661
	Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)	Professeurs	Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)
Groupes de comparaison à l'interne	Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)	Professionnels	Fédération du personnel professionnel des universités (CEQ)
	Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)	Emplois étudiants	Personnel non syndiqué
Groupes de comparaison à l'externe (secteur universitaire)	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT)	Chargés de cours	Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)
	Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)	Chargés de cours	Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec (FNEEQ-CSN)
	Université du Québec à Hull (UQAH)	Chargés de cours	Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec (FNEEQ-CSN)
	Université du Québec à Montréal (UQAM)	Chargés de cours	Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec (FNEEQ-CSN)
	Université du Québec à Rimouski (UQAR)	Chargés de cours	Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec (FNEEQ-CSN)
	Université Laval (UL)	Chargés de cours	Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec (FNEEQ-CSN)
	Université de Montréal (UM)	Chargés de cours	Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec (FNEEQ-CSN)
	Université de Sherbrooke (US)	Chargés de cours	Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ)
	Université Concordia (UC)	Chargés de cours	Syndicat indépendant
	Université Concordia - Éducation aux adultes (UC-EA)	Chargés de cours	Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec (FNEEQ-CSN)
Groupes de comparaison à l'externe (secteur collégial)	Collèges québécois (C-CSN)	Chargés de cours	Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec (FNEEQ-CSN)
	Collèges québécois (C-FAC)	Chargés de cours	Fédération autonome du collégial (FAC)
	Collèges québécois (C-CEQ)	Chargés de cours	Fédération des enseignants et enseignantes de CEGEP (CEQ)

2.2.1 La comparaison des tâches à l'interne

! Les chargés de cours de l'UQTR

Afin d'effectuer une comparaison valide entre le chargé de cours de l'UQTR et d'autres emplois, il est nécessaire de définir les principales tâches attribuées à cet emploi. Ainsi, tel que le mentionne l'article 10.01 de la convention collective des chargés de cours de l'UQTR, la fonction de chargé de cours consiste à assumer la responsabilité de l'enseignement du cours attribué[4]. Cette fonction comprend les activités suivantes :

1- la préparation du cours;
2- la prestation du cours;
3- la disponibilité ou l'encadrement relié à cette préparation et à cette prestation;
4- l'évaluation des étudiants et la correction de leurs travaux et examens;
5- l'attribution d'une note devant apparaître au dossier de l'étudiant;
6- la révision des évaluations (notes) des étudiants.

La convention collective précise par ailleurs que l'un ou l'autre des éléments mentionnés dans la tâche du chargé de cours peut ne pas s'appliquer sur décision des autorités universitaires. Le tableau 2.2 décrit *in extenso* les tâches de l'emploi de référence et des emplois comparés à l'interne.

! Les professeurs de l'UQTR

Les principales tâches de l'emploi de professeur sont décrites à l'article 10 de leur convention collective (voir tableau 2.2). La fonction du professeur est constituée de quatre éléments, à savoir l'enseignement, la recherche, le service à la collectivité et la direction pédagogique. La comparaison des tâches entre l'emploi de professeur et celui de chargé de cours porte sur le premier volet, soit l'enseignement.

Selon l'article 10.02, les tâches d'enseignement du professeur ont trait à la préparation, à la prestation, à la correction et à l'évaluation des diverses activités créditées et dispensées sous diverses formes, à savoir les cours, les séminaires, les laboratoires, les ateliers, le tutorat, l'entraînement, la supervision de stages ou d'activités de synthèse ou d'animation. Sur le fond et sur la forme, ces tâches sont généralement identiques à celles des chargés de cours.

En plus de la tâche d'enseignement, il y a les activités des professeurs liées à l'encadrement des étudiants relativement aux activités d'enseignement dispensées. La description de l'emploi de chargé de cours comprend aussi une tâche d'encadrement (ou de disponibilité) liée à l'enseignement dispensé.

La description de la fonction de professeur - volet enseignement - comprend également les activités de service à la collectivité de type formation. Si la convention collective des chargés de cours ne mentionne pas ce type d'activités, la résolution 403-CA-3567 du conseil d'administration de l'UQTR (mars 1997), traitant de l'intégration des chargés de cours, prévoit le recours à des chargés de cours pour des activités institutionnelles, notamment la formation continue, qui peut être considérée comme un service à la collectivité de type formation. Enfin, dans le cas de ces deux emplois, la responsabilité de l'emploi implique la prise en charge de l'enseignement d'un cours universitaire avec toutes les activités inhérentes.

---

4. L'enseignement, tel que défini à l'article 1.10 de la convention collective des chargés de cours, ne se limite pas à l'enseignement traditionnel dispensé à un groupe dans une salle de classe et peut, en fait, revêtir plusieurs formes : cours, séminaires, laboratoires, ateliers, supervision de stages, tutorats, activités de synthèse et autres.

Les six éléments constitutifs de la description de tâches des chargés de cours se retrouvent dans celle de l'emploi de professeur en ce qui a trait au volet « enseignement ». C'est pourquoi, de façon générale, les tâches inhérentes à l'emploi de chargé de cours peuvent être considérées comme équivalentes au volet « enseignement » des tâches de professeur. C'est sur ce volet que doit porter une comparaison salariale tout en excluant les autres tâches professorales.

! Les emplois d'étudiant de l'UQTR

Tel que le précise la section 2.1, la description des tâches pour ces emplois provient non pas d'une convention collective mais d'un document du Service du personnel de l'UQTR. Ce document distingue trois catégories de fonctions d'étudiant, soit l'aide étudiant, l'auxiliaire étudiant et l'assistant étudiant.

L'aide étudiant

Les principales tâches décrites pour cet emploi (voir article 7.1 du document du Service du personnel) portent sur l'aide ou le soutien aux différents travaux (étiquetage, classification, triage, montage et démontage d'appareils, inventaire) reliés à la préparation d'expérience ou de matériel didactique requis par les séances de laboratoire.

Cette description sommaire de l'emploi d'aide étudiant porte essentiellement sur le soutien technique aux différents travaux pratiques prévus dans le cadre de certains cours universitaires. L'emploi de chargé de cours se distingue car il porte sur l'enseignement théorique ou pratique par l'entremise de divers moyens ou méthodes pédagogiques et didactiques. L'aide étudiant n'intervient que sur certains aspects de l'enseignement, et ce, dans un cadre uniquement de soutien et non pas de prestation d'enseignement ou d'évaluation de l'apprentissage des étudiants.

L'auxiliaire étudiant

Les principales tâches décrites pour cet emploi (voir article 7.2 du document du Service du personnel) ont trait à la correction des travaux, exercices ou des rapports de laboratoire des étudiants dans le cadre d'un cours sous la responsabilité d'un professeur ou chargé de cours (volets enseignement et laboratoire), à la cueillette et à l'interprétation des données ainsi qu'à la rédaction de rapports selon les directives précises et sous la direction d'un professeur (volet recherche).

Le volet enseignement relatif à l'auxiliaire étudiant est le plus concerné par une comparaison avec l'emploi de chargé de cours. Parmi les six éléments constitutifs déjà identifiés de ce dernier emploi, l'élément portant sur l'évaluation des étudiants et la correction de leurs travaux et examens est celui qui s'apparente à la description d'emploi de l'auxiliaire étudiant (volet enseignement). Les autres éléments de l'emploi de chargé de cours ne sont pas présents dans la description des tâches de l'auxiliaire étudiant.

Les tâches de l'emploi d'auxiliaire étudiant se limitent à certaines activités d'évaluation (travaux pratiques et exercices) alors que du côté du chargé de cours, les tâches portent sur l'ensemble des modes ou moyens d'évaluation utilisés en vue de sanctionner la réussite d'un cours. De plus, la description de l'emploi d'auxiliaire étudiant est explicite quant à la responsabilité de l'évaluation qui est ultérieurement assumée par un professeur ou un chargé de cours. Si les tâches liées à l'évaluation sont similaires dans les deux emplois, il reste que le chargé de cours assume l'entière responsabilité de l'évaluation.

Tableau 2.2
Comparaison à l'interne des tâches des chargés de cours de l'UQTR

EMPLOIS	SOMMAIRE - ÉLÉMENTS DES EMPLOIS OU CATÉGORIES DES EMPLOIS	DÉTAIL DES TÂCHES
Chargés de cours	Le chargé de cours assume la responsabilité de l'enseignement de la charge de cours contractée	Préparation du cours, prestation du cours, disponibilité ou encadrement reliés à cette préparation et à cette prestation, évaluation des étudiants, correction des travaux et examens, attribution d'une note et révision des évaluations (notes)
Professeurs	Enseignement	Activités d'enseignement créditées, dispensées sous diverses formes (ex. : cours, séminaires, ateliers, tutorat, supervision de stages, etc.) ainsi que la préparation immédiate et normale, la correction et l'évaluation qui s'y rattache
		Encadrement effectué relativement aux activités d'enseignement et qui assure le prolongement des activités d'enseignement hors cours (disponibilité et réponse aux demandes de conseils divers de la part des étudiants)
		Activités de service à la collectivité de type formation
	Recherche	Démarche structurée de création, de conception, d'exécution et de diffusion de diverses formes de travaux contribuant à l'avancement des arts, des lettres et des sciences et servant de support à l'enseignement
		Diffusion de la recherche (livre, article scientifique, communication, brevet, logiciel, etc.)
		Direction d'un mémoire de maîtrise, d'une thèse de doctorat ou de tout autre travail demandé aux étudiants
		Toute autre activité d'innovation, de développement et d'amélioration de l'enseignement comme la préparation d'une nouvelle activité
		Recherche réalisée dans le cadre du service à la collectivité
		Préparation d'un projet de recherche pouvant conduire à une demande de subvention
	Service à collectivité	Participation aux activités d'un département, d'une famille, d'un module ou d'un comité de programme; travail d'animation accompli à la demande d'un département, d'une famille, d'un module ou d'un comité de programme
		Évaluation d'un mémoire de maîtrise ou d'une thèse de doctorat ainsi que la correction d'un travail de recherche demandé aux étudiants dans un programme d'études
		Participation, à titre de membre, à un organisme syndical ou universitaire
		Participation aux activités d'un organisme externe; participation sans but lucratif à des activités extérieures à l'Université reliées au champ d'activité du professeur; toute autre activité, sans but lucratif, susceptible de contribuer au fonctionnement de l'Université, à son insertion dans le milieu ou à son rayonnement
	Direction pédagogique	Exécution des tâches requises pour les fonctions administratives suivantes : vice-doyen, directeur de département, directeur de module, directeur de centre de recherche, directeur de comité d'études avancées, chef de section ou toute autre responsabilité administrative à titre de responsable de programme, responsable de secteur, etc.

Tableau 2.2 (suite)
Comparaison à l'interne des tâches des chargés de cours de l'UQTR

EMPLOIS	SOMMAIRE - ÉLÉMENTS DES EMPLOIS OU CATÉGORIES DES EMPLOIS	DÉTAIL DES TÂCHES
Emplois d'étudiant	Aide	Aide aux travaux d'étiquetage, d'identification, de classification, de triage sommaire, d'entretien de matériel de laboratoire
		Aide aux travaux de montage et de démontage d'appareils de laboratoire, de préparation d'expérience ou de matériel didactique exigé par les séances de laboratoire à titre de soutien au personnel enseignant et technique
		Aide à des travaux d'inventaire du matériel et de préparation de réquisition
		Soutien pour les besoins de l'enseignement ou de la recherche, ou de l'encadrement, ou de service à la collectivité
	Auxiliaire (enseignement)	Correction d'exercices et de travaux sous la responsabilité d'un professeur ou d'un chargé de cours
	Auxiliaire (laboratoire)	Correction de rapports; surveillance et démonstration sous la responsabilité d'un professeur ou d'un chargé de cours
	Auxiliaire (recherche)	Cueillette et interprétation de données et rédaction de rapports selon les directives précises et sous la direction d'un professeur
	Assistant (enseignement)	Assistance auprès d'un professeur ou d'un chargé de cours dans ses tâches d'enseignement ou d'encadrement, et ce, à la demande et sous la responsabilité d'un département ou d'un centre de recherche qui doit préciser la nature de cette tâche dans chaque cas
	Assistant (recherche)	Poursuite active de travaux de recherche dans le cadre d'un projet de recherche, à la demande d'un professeur qui le dirige ou correspondant au sujet de son mémoire ou de sa thèse
Auxiliaires d'enseignement	Ces emplois de professionnels comportent l'organisation, la préparation, la présentation, la surveillance et l'évaluation des travaux de laboratoire, de séminaire et de stage. Ils sont caractérisés par l'assistance aux étudiants et aux professeurs dans l'utilisation des divers moyens pédagogiques et didactiques dans le processus d'apprentissage	Direction et assistance des étudiants dans l'exécution des travaux pratiques reliés aux cours dispensés
		Coordination de différentes activités complémentaires à l'enseignement
		Élaboration et amélioration du matériel pédagogique et didactique ainsi que de travaux pratiques avec les professeurs concernés
		Évaluation de l'apprentissage et correction des travaux pratiques des étudiants auxquels une aide particulière est fournie dans le cadre général de leurs cours
		Supervision de personnel de soutien, collaboration à son entraînement, répartition du travail et vérification de son exécution et, sur demande, avis lors de la notation

Sources : Convention collective des chargés de cours de l'UQTR (article 10).
Convention collective des professeurs de l'UQTR (article 10).
Convention collective du personnel professionnel de l'UQTR (Annexe D).
Règlement relatif à l'engagement et à la rémunération des étudiants (Résolution 407-CX-1654), UQTR, Service du personnel, 1997.

L'assistant étudiant

La fonction principale relative à l'emploi d'assistant étudiant est de fournir une assistance auprès d'un professeur ou d'un chargé de cours dans ses tâches d'enseignement ou d'encadrement, et ce, à la demande et sous la responsabilité du Département qui doit préciser la nature de cette tâche dans chaque cas.

Aucune information concernant la nature exacte de la tâche n'est précisée dans le document du Service du personnel de l'UQTR. En conséquence, il devient difficile d'établir la similitude entre les tâches effectuées dans le cadre de cet emploi et celles des chargés de cours. Il faut noter toutefois que la description sommaire de l'emploi d'assistant étudiant précise que celui-ci doit « fournir une assistance auprès d'un professeur ou d'un chargé de cours ». En ce sens, comme c'était le cas pour l'emploi d'auxiliaire, l'assistant agit sous la supervision ou la responsabilité d'un chargé de cours et il y a donc un écart entre ces deux emplois en ce qui a trait aux responsabilités assumées.

! Les auxiliaires d'enseignement de l'UQTR

Du côté des professionnels de l'UQTR, la convention collective établit 26 corps d'emplois répartis dans trois classifications. Pour tous ces corps d'emplois, les qualifications requises en termes de scolarité se résument à un diplôme terminal de premier cycle. Seuls deux corps d'emplois peuvent nécessiter un diplôme de deuxième cycle selon les informations contenues à l'annexe D de la convention des professionnels. Dans trois corps d'emplois, les exigences de qualification comprennent l'appartenance à un ordre professionnel. Parmi les 26 corps d'emplois, celui d'auxiliaire d'enseignement est le seul examiné dans le cadre de la présente étude car les tâches caractéristiques de cet emploi se rapprochent de celles des chargés de cours, ce qui n'est pas le cas des autres emplois de professionnels (ex. : bibliothécaire, auxiliaire de recherche, psychologue, etc.).

À l'annexe D de la convention collective applicable à ce corps d'emploi, la description sommaire indique que celui-ci comporte des tâches comme l'organisation, la préparation, la présentation, la surveillance et l'évaluation des travaux de laboratoire, de séminaire et de stage.

De façon plus précise, les attributions caractéristiques ont trait, d'une part, à la direction et à l'assistance des étudiants dans la réalisation de travaux pratiques exigés dans le cadre des cours suivis ainsi qu'à la coordination de certaines activités complémentaires reliées à l'enseignement et, d'autre part, à la participation visant l'élaboration et l'amélioration du matériel pédagogique et didactique de même qu'à l'évaluation de l'apprentissage des étudiants et à la correction de leurs travaux pratiques.

Cette description sommaire de l'emploi d'auxiliaire d'enseignement est différente de celle de chargé de cours de l'UQTR. Les tâches de l'auxiliaire d'enseignement portent sur certains aspects reliés à la charge de cours (travaux de laboratoire ou pratiques, séminaire, stage), contrairement à celles de l'emploi repère qui couvrent l'ensemble des activités reliées à l'enseignement d'un cours. De plus, les responsabilités de l'auxiliaire d'enseignement se limitent à la correction et à l'évaluation de l'apprentissage de certains modes ou moyens de formation (travaux, stage, séminaire) tandis que le chargé de cours est responsable d'effectuer l'évaluation et la correction de l'ensemble des travaux et examens menant à la réussite du cours.

Par ailleurs, certaines tâches effectuées par l'auxiliaire d'enseignement sont reliées à l'élaboration et à l'amélioration de matériel pédagogique et didactique. Celles-ci ne font pas explicitement partie de la description de la fonction du chargé de cours telle qu'elle apparaît à l'article 10.01 de la convention collective de l'UQTR.

Comme c'est le cas pour les emplois étudiants, l'auxiliaire d'enseignement n'assume jamais la responsabilité de l'enseignement d'un cours et demeure sous la supervision ou la responsabilité d'un professeur ou d'un chargé de cours[5]. Il y a donc, ici encore, un écart dans les responsabilités assumées.

2.2.2 La comparaison des tâches à l'externe

La comparaison des tâches effectuées par le chargé de cours de l'UQTR avec des emplois à l'extérieur porte, d'une part, sur le secteur universitaire et, d'autre part, sur le secteur collégial.

1 Les chargés de cours du secteur universitaire

Au tableau 2.3, l'emploi de chargé de cours de l'UQTR est comparé à celui de différentes universités québécoises. Dans la présente section, l'analyse réalisée avec les conventions collectives porte sur les tâches telles qu'elles y sont consignées. Des contacts établis dans les milieux universitaire et collégial ont permis de préciser ces descriptions. Ainsi, certaines tâches font implicitement partie de la fonction de chargé de cours même si elles ne sont pas inscrites dans la convention (ex. : supervision des auxiliaires, production du plan de cours, etc.). C'est pourquoi l'Institut considère que ces tâches implicitement reliées à l'enseignement d'un cours font partie des tâches normales de tous les groupes de chargés de cours.

Le tableau 2.3 fait un relevé strict des tâches inscrites dans les conventions. Par contre, comme le montre le même tableau, il existe des tâches particulières ou connexes dépassant la stricte prestation d'enseignement (tâches normales), notamment dans les universités où sont présentes des catégories spéciales de chargés de cours.

L'analyse détaillée des conventions collectives des universités québécoises retenues dans la comparaison révèle que les principales tâches déjà identifiées pour l'emploi de chargé de cours de l'UQTR sont présentes dans presque toutes les descriptions d'emploi étudiées. Ainsi, la préparation et la prestation de cours, l'encadrement et l'assistance auprès des étudiants, l'évaluation, la correction, l'attribution et la révision de notes font généralement partie de la description de tâches du chargé de cours dans les universités étudiées.

Il existe un certain nombre de tâches - près d'une vingtaine - qui ne font pas partie de la description de l'emploi de chargé de cours à l'UQTR mais que les chargés de cours d'autres universités ou de collèges ont dans la leur. Tout d'abord, parmi les tâches normales, il y a les tâches reliées aux examens de reprise, la supervision des auxiliaires d'enseignement, la surveillance des examens et des travaux, la mise à jour des enseignements, la production du matériel pédagogique ou didactique pour le cours de même que la tâche de coordination des enseignements (réunions, etc.). Ces tâches, bien qu'absentes du texte de la convention de l'UQTR et d'autres universités ou collèges, apparaissent comme faisant partie normalement de l'emploi de chargé de cours. De plus, certaines d'entre elles recoupent des tâches déjà contenues dans l'emploi de chargé de cours à l'UQTR. Par exemple, la mise à jour des enseignements de même que la production du matériel pédagogique ou didactique pour le cours peuvent être considérées comme faisant partie de la préparation du cours.

---

5. Dans la mesure où les chargés de cours sont considérés au même titre que les professeurs dans l'attribution des auxiliaires d'enseignement (paragraphe 10 04 de la convention des chargés de cours de l'UQTR), les auxiliaires peuvent être concrètement sous la responsabilité ou la supervision d'un chargé de cours même si leur description de tâches ne mentionne que les professeurs.

Tableau 2.3
Comparaison à l'externe des tâches des chargés de cours de l'UQTR

	SECTEUR UNIVERSITAIRE											SECTEUR COLLÉGIAL		
	UQTR	UQAT	UQAC	UQAH	UQAM	UQAR	UL	UM	US	UC	UC (ÉA)	C-CEQ	C-CSN	C-FAC
Tâches normales														
Préparation de cours	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Prestation de cours	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Disponibilité/encadrement/assistance pédagogique auprès des étudiants	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Évaluation, correction et remise des notes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Révision de notes	X	X	X	X	X	X		X		X	X	X	X	X
Supervision des auxiliaires d'enseignement							X			X				
Examens de reprise								X		X	X			
Surveillance des examens/travaux												X	X	X
Mise à jour des enseignements/développements récents de la discipline								X						
Production du matériel pédagogique ou didactique pour le cours incluant le plan de cours							X	X			X	X	X	X
Production d'un compte rendu d'assiduité des étudiants										X	X			
Coordination (réunions, etc.)							X							
Tâches particulières														
Participation aux assemblées départementales										X	X	X	X	X
Enseignement individualisé							X			X				
Direction de travaux de recherche (individuels ou de groupe)							X			X				
Encadrement de mémoires ou d'essais							X							
Élaboration de matériel pédagogique							X							
Comités de programme ou de révision de cours ou de programmes							X							

Tableau 2.3 (suite)
Comparaison à l'externe des tâches des chargés de cours de l'UQTR

		SECTEUR UNIVERSITAIRE									SECTEUR COLLÉGIAL		
	UQTR	UQAT	UQAC	UQAH	UQAM	UQAR	UL	UM	US	UC	UC (ÉA)	C-CEQ	C-CSN	C-FAC
Tâches connexes[1]							X		X					
Soutien administratif							X							
Animation							X							
Accueil							X							
Parrainage							X							
Groupes de réflexion							X							

1. La convention de l'Université de Sherbrooke se limite à prévoir l'ajout possible de tâches connexes aux activités d'enseignement (sans les nommer) qui peuvent donner lieu à une rémunération en sus.

Certaines des tâches absentes de la description des chargés de cours de l'UQTR sont identifiées comme « particulières » ou « connexes » au tableau 2.3. Ces tâches consistent en des activités dépassant l'enseignement d'un cours : enseignement individualisé, direction de travaux de recherche, encadrement de mémoires ou d'essais, élaboration de matériel pédagogique, participation aux assemblées départementales, comités de programme ou de révision de cours ou de programme, soutien administratif, animation, accueil, parrainage et participation à des groupes de réflexion. Ces tâches touchent à l'enseignement, considéré dans un sens plus global que la prise en charge d'un cours, à la recherche, au service à la collectivité universitaire et, jusqu'à un certain point, à la gestion pédagogique (ex. : participation à l'assemblée départementale ou à des comités de programmes).

Ces tâches particulières ou connexes sont observées dans les descriptions de tâches des chargés de cours de trois universités : Université Laval, Université de Sherbrooke et Concordia. Pour les deux premières, cette différence avec l'UQTR s'explique par la présence de catégories spéciales de chargés de cours : les chargés de cours « à part de temps » à l'Université Laval et les chargés de cours « à forfait » à l'Université de Sherbrooke. Ces tâches élargies, dépassant l'enseignement des cours, peuvent s'expliquer par le fait que ces chargés de cours bénéficient d'engagements à plus long terme que les chargés de cours typiques, tel que vu brièvement au premier chapitre. Ainsi, afin d'en arriver à un contrat d'engagement s'étendant sur plusieurs mois et plus d'une session, cette catégorie de chargés de cours peut être appelée à accomplir d'autres tâches[6]. Enfin, les chargés de cours de l'Université Concordia ont une description de tâches dépassant quelque peu les seules activités d'enseignement sans qu'elle soit aussi large qu'à l'Université Laval et à l'Université de Sherbrooke.

Les principales tâches effectuées par le chargé de cours de l'UQTR sont effectivement présentes dans les emplois de chargés de cours d'autres universités. Toutefois, des tâches identifiées comme particulières ou connexes constituent en quelque sorte un élargissement par rapport aux tâches normalement dévolues aux chargés de cours à l'UQTR et dans d'autres universités et collèges.

! Les chargés de cours du secteur collégial

Le dernier emploi à être comparé avec celui de chargé de cours de l'UQTR est l'emploi de chargé de cours du secteur collégial. En se limitant à la définition de chargés de cours donnée dans les trois principales conventions collectives qui régissent également les professeurs du collégial, le chargé de cours de ce secteur doit accomplir les tâches suivantes : prestation de cours, correction et surveillance des examens et des travaux. Par contre, lorsque la description de ce que constitue l'enseignement dans ces conventions est prise en compte, la fonction de chargé de cours au collégial est considérablement élargie pour englober toutes les tâches de l'emploi repère et même plus (ex. : rencontres départementales) (voir tableau 2.3). De plus, des informations complémentaires obtenues par l'Institut indiquent que les tâches effectuées par les chargés de cours du collégial ne se limitent pas aux trois tâches identifiées précédemment et qu'ils sont pleinement responsables de l'enseignement d'un cours. Sur ces bases, l'Institut considère que le contenu de l'emploi de chargé de cours au collégial est équivalent à celui de chargé de cours à l'UQTR.

---

6. Dans la mesure où ces catégories spéciales de chargés de cours peuvent avoir des tâches dépassant la stricte prestation d'enseignement, leur comparaison avec les chargés de cours « standard » peut poser le même genre de problème que pour les professeurs, soit isoler la portion de l'ensemble de leurs tâches qui est dévolue à l'enseignement. Par contre, les tâches sont déterminées dans chaque contrat individuel et certains chargés de cours « spéciaux » peuvent ne faire que de l'enseignement. Ainsi, ces chargés de cours « spéciaux » n'effectuent pas nécessairement des tâches autres que l'enseignement et il n'est pas possible d'identifier la proportion consacrée à l'accomplissement de ces tâches « autres ».

2.2.3 Les constats de la comparaison des tâches

La comparaison des tâches du chargé de cours de l'UQTR a été effectuée pour des emplois à l'interne (emplois d'étudiant, professionnels et professeurs) et des emplois à l'externe (chargés de cours d'autres universités et chargés de cours du secteur collégial).

Les principaux constats pour les emplois à l'interne sont les suivants. Tout d'abord, les principales tâches décrites pour les emplois d'étudiant (aide étudiant, auxiliaire étudiant et assistant étudiant) se rapportent au soutien à l'enseignement. Ainsi, pour l'emploi d'aide étudiant, les tâches portent essentiellement sur le soutien technique à certains modes ou moyens d'évaluation (ex. : travaux pratiques). De son côté, l'emploi d'auxiliaire étudiant comporte certaines tâches spécifiques à la fonction enseignement (correction de travaux, d'exercices, de rapports de laboratoire) mais qui demeurent sous la responsabilité d'un chargé de cours ou d'un professeur. Il en va de même pour l'emploi d'assistant étudiant. Les tâches de ces emplois ne sont donc pas équivalentes à celles des chargés de cours de l'UQTR.

L'emploi d'auxiliaire d'enseignement de la catégorie des professionnels de l'UQTR se caractérise entre autres par des tâches identifiées dans l'emploi de chargé de cours (évaluation, correction et encadrement des étudiants). Celles-ci apparaissent cependant circonscrites à certains modes ou moyens d'évaluation, à savoir les travaux pratiques. De plus, cet emploi a pour but le soutien à l'enseignement et non la prise en charge d'un enseignement comme tel. Les tâches inhérentes à cet emploi ne sont pas considérées comme équivalentes à celles des chargés de cours.

Enfin, l'emploi de professeur de l'UQTR comporte un volet enseignement qui regroupe essentiellement les tâches effectuées par le chargé de cours. Sur ce volet seulement, les tâches peuvent être considérées comme équivalentes à celles des chargés de cours de l'UQTR.

Les constats concernant les emplois à l'extérieur de l'UQTR sont les suivants. Premièrement, pour l'emploi de chargé de cours dans d'autres universités québécoises, les tâches décrites dans l'emploi du chargé de cours de l'UQTR se retrouvent généralement dans toutes les conventions collectives analysées. Par ailleurs, l'analyse des conventions collectives a permis d'identifier certaines tâches autres que celles existant dans l'emploi de chargé de cours de l'UQTR. Plusieurs de ces tâches dépassent celles inhérentes à la prestation d'enseignement et sont présentes dans des universités où il y a des catégories spéciales de chargés de cours. Deuxièmement, les tâches de l'emploi de chargé de cours du secteur collégial ont été comparées à celles du chargé de cours de l'UQTR. Plusieurs éléments communs dans les tâches ont été identifiés et les contenus des emplois de chargé de cours à l'UQTR et au collégial apparaissent équivalents.

2.2.4 La comparaison à l'interne des exigences de qualification

! Les chargés de cours de l'UQTR

Au niveau des exigences de qualification d'enseignement, ce qui équivaut pour les chargés de cours de l'UQTR aux qualifications requises pour l'emploi, le Conseil d'administration de l'UQTR a défini un cadre général établissant les critères de qualification pour l'embauche de ce groupe d'employés (résolution 231-CA-1665, mai 1985). Ainsi, les départements doivent établir pour un cours ou un ensemble de cours :

- la formation académique requise dans la spécialisation;
- l'expérience professionnelle, disciplinaire ou d'enseignement pertinente aux objectifs et au contenu;

et, s'il y a lieu :

- les habiletés pédagogiques particulières en regard de la formule pédagogique utilisée.

La résolution du Conseil précise davantage ces critères, qui varient selon le niveau d'enseignement (premier, deuxième et troisième cycles).

Pour l'enseignement de cours au niveau des études de troisième cycle :

- la possession d'un doctorat ou une compétence universitaire reconnue dans une discipline pertinente au contenu du cours ou d'un ensemble de cours et la réalisation d'activités de recherche relatives au cours.

Pour l'enseignement de cours au niveau des études de deuxième cycle :

- la possession d'un doctorat dans une discipline pertinente au contenu du cours ou d'un ensemble de cours, ou

- une scolarité de doctorat et un projet de recherche relié au contenu du cours ou d'un ensemble de cours, ou

- la possession d'une maîtrise dans une discipline pertinente au contenu du cours ou d'un ensemble de cours et une expérience professionnelle, disciplinaire ou d'enseignement relative au contenu du cours ou d'un ensemble de cours;

et, exceptionnellement,

- un diplôme de premier cycle dans la discipline pertinente et une expérience professionnelle, disciplinaire ou d'enseignement reconnue.

Pour l'enseignement de cours au niveau des études de premier cycle :

- la possession d'une maîtrise dans la discipline reliée au contenu du cours ou d'un ensemble de cours, ou

- un diplôme de premier cycle dans la discipline pertinente et une expérience professionnelle, disciplinaire ou d'enseignement directement reliée au contenu du cours ou d'un ensemble de cours.

Ce cadre général établit des équivalences de qualification pour l'enseignement des cours. En règle générale, un diplôme de maîtrise est exigé pour l'enseignement des cours de premier cycle. Pour ces cours, une personne se qualifie également si elle a un diplôme de premier cycle de même qu'un certain nombre d'années d'expérience professionnelle ou d'enseignement pertinente. Pour les cours de deuxième cycle, un diplôme de doctorat est exigé mais une scolarité de doctorat ou une maîtrise avec un projet de recherche pertinent ou avec un certain nombre d'années d'expérience professionnelle ou d'enseignement permet également de se qualifier pour l'enseignement de tels cours. Exceptionnellement, une personne pourrait se qualifier pour enseigner au deuxième cycle avec un diplôme de premier cycle et une expérience reconnue dans le domaine. Pour l'enseignement au troisième cycle, un doctorat et une expérience en recherche sont généralement exigés. Un examen rapide des exigences de qualification pour chacun des cours dispensés à l'UQTR a permis de constater que ce cadre est appliqué dans tous les départements avec les ajustements et les précisions nécessaires.

! Les professeurs de l'UQTR

Du côté des professeurs, la résolution 192-CA-1218 adoptée en 1982 par le Conseil d'administration de l'UQTR définit le cadre général des critères d'embauche des professeurs :

1 prioritairement, la possession d'un doctorat dans la mesure où il en existe dans la discipline, sous-discipline ou champ d'étude concernés sinon, la certification la plus élevée;

advenant le cas où le candidat proposé à l'embauche ne possède pas la certification requise, il devra s'obliger dans son contrat d'engagement à poursuivre ultérieurement un programme de perfectionnement;

2 exceptionnellement, une expérience pertinente en relation avec les éléments de la fonction de professeur;

3 une connaissance appropriée de la langue française.

Ce cadre indique qu'il n'est pas nécessaire d'être détenteur d'un doctorat pour devenir professeur, ce qui peut être le cas, par exemple, de candidats au doctorat embauchés avant la fin de leurs études. Il est possible aussi qu'une personne ne possédant pas de doctorat fasse carrière, par exemple une personne embauchée avant 1982 ou oeuvrant dans un domaine où la diplomation de niveau doctoral n'existe pas[7]. Pour ce qui est de l'expérience, si elle est prise en compte au moment de l'embauche, elle reste une exigence exceptionnelle. Il est à noter que l'assemblée départementale peut soumettre des critères spéciaux d'embauche tenant compte de la situation particulière de chaque département (article 9 de la convention collective des professeurs de l'UQTR).

! Les emplois d'étudiant de l'UQTR

Pour ce qui est des emplois d'étudiant (aide, auxiliaire et assistant), le règlement relatif à leur engagement et à leur rémunération est relativement laconique au sujet des qualifications requises[8]. Il y est énoncé seulement que les règles de sélection du personnel s'appliquent lors d'un engagement d'étudiant qui n'exige pas de qualification particulière dans une discipline universitaire ou une expérience d'enseignement ou de recherche spécialisée (article 4.2 du règlement). *A contrario*, il peut donc y avoir des critères de qualification variables d'un engagement à l'autre qui touchent au champ de spécialisation, un peu à l'instar de ce qui se produit pour les autres emplois vus jusqu'ici. Mis à part le champ de spécialisation et les critères d'admissibilité, il ne semble pas y avoir d'autres exigences formelles pour ce type d'emploi.

! Les auxiliaires d'enseignement de l'UQTR

Pour l'emploi d'auxiliaire d'enseignement, les qualifications requises sont similaires à ce qui est observé pour les autres emplois de professionnels : un diplôme universitaire terminal de premier cycle dans un champ

---

7 Les données présentées à la section 1.4 montrent que la vaste majorité des professeurs de l'UQTR détiennent un diplôme de doctorat (82,7 %) mais que 17,3 % d'entre eux n'en possèdent pas.

8 Il existe par contre des critères d'admissibilité aux fonctions et de détermination de la rémunération pour les étudiants : les emplois d'aide et d'auxiliaire sont réservés aux étudiants de premier cycle tandis que celui d'assistant l'est aux étudiants de deuxième cycle. Pour les emplois d'auxiliaire, la rémunération varie selon le nombre de crédits acquis au premier cycle.

de spécialisation approprié. Là encore, l'expérience n'apparaît pas être une exigence formelle de qualification à la lecture des informations contenues à l'annexe D de la convention des professionnels de l'UQTR.

2.2.5 La comparaison à l'externe des exigences de qualification

! Les chargés de cours du secteur universitaire

Quant aux exigences de qualification pour les chargés de cours universitaires à l'extérieur de l'UQTR, l'Institut tient pour acquis qu'elles sont similaires à celles exigées à l'UQTR. D'ailleurs, le fait qu'un chargé de cours puisse enseigner dans plusieurs universités suggère que les exigences de qualification sont relativement similaires d'un établissement à l'autre. Sur le point des exigences de qualification d'enseignement, le groupe de référence et les groupes externes sont donc considérés comme identiques dans la présente étude. Recueillir les exigences de qualification d'enseignement pour l'ensemble des cours dispensés dans les universités considérées pour tenter d'établir avec précision les différences existantes aurait nécessité un développement méthodologique et un travail dépassant ce qui était possible dans la présente étude.

! Les chargés de cours du secteur collégial

Aucune information n'est spécifiée dans les conventions collectives analysées relativement aux exigences de qualification pour les chargés de cours du collégial. Néanmoins, des informations obtenues par l'Institut révèlent que le baccalauréat constitue l'exigence minimale. Ces informations, de même que la présence dans les conventions collectives du secteur collégial de taux horaires pour les chargés de cours qui varient selon le nombre d'années d'études, suggèrent que les chargés de cours embauchés peuvent avoir une scolarité plus ou moins élevée que le baccalauréat.

2.2.6 Les constats de la comparaison des exigences de qualification

Les constats sur les exigences de qualification sont les suivants. En premier lieu, pour ce qui est de la comparaison entre les professeurs et le groupe de référence, l'exigence relative à la scolarité est plus élevée pour les premiers (soit un diplôme de troisième cycle) que pour les chargés de cours (généralement un diplôme de deuxième cycle ou de premier cycle avec expérience pertinente). Ce constat s'applique à l'enseignement des cours de premier cycle car, pour des cours de niveaux supérieurs, un doctorat peut être exigé des chargés de cours. L'exigence du doctorat pour les professeurs peut se justifier par les tâches élargies assumées par ceux-ci, notamment en ce qui a trait à la recherche et au service à la collectivité, mais il faut bien voir qu'aux cycles supérieurs, les chargés de cours peuvent devoir répondre à cette exigence s'ils veulent y enseigner.

Pour ce qui est de la comparaison entre les auxiliaires d'enseignement et les chargés de cours, les exigences de qualification des premiers sont moins élevées. Alors que les chargés de cours doivent posséder un diplôme de deuxième cycle ou un diplôme de premier cycle avec un certain nombre d'années d'expérience pertinente, les auxiliaires d'enseignement doivent avoir un diplôme de premier cycle dans un champ de spécialisation approprié. Il existe donc un écart entre ces deux groupes en ce qui a trait aux exigences de qualification. La différence observée peut se justifier par les tâches liées à l'orientation et à la préparation du contenu du cours ainsi que par la responsabilité de l'enseignement comme telle qui est confiée au chargé de cours.

Concernant les exigences de qualification des emplois étudiants, il est clair qu'elles sont inférieures à celles demandées aux chargés de cours.

À l'externe, les exigences de qualification existant à l'UQTR sont considérées comme équivalentes à celles des autres universités en ce qui concerne les chargés de cours. Pour ce qui est de la comparaison avec les chargés de cours du secteur collégial, l'exigence est plus élevée à l'UQTR (maîtrise) que pour ce groupe où le baccalauréat est la norme.

2.3 Les groupes ou emplois retenus dans la comparaison salariale

Tel qu'il est précisé en début de chapitre, le choix de tel ou tel groupe dans une perspective de comparaison salariale doit reposer sur certains critères identifiables pour les emplois considérés. Compte tenu de l'information disponible (conventions collectives) et de l'approche retenue (appariement des emplois), l'Institut a retenu deux critères (description des tâches et exigences de qualification) visant à déterminer les emplois comparables du point de vue salarial (voir chapitre 3).

À la lumière de l'information analysée dans les conventions collectives des groupes ciblés dans l'étude, l'Institut arrive aux deux constats suivants. Premièrement, trois emplois présentent des caractéristiques similaires suffisantes en vertu des descriptions de tâches et des responsabilités assumées pour être appariés à l'emploi repère, soit le chargé de cours de l'UQTR :

- l'emploi de professeur de l'UQTR sous son volet enseignement;
- l'emploi de chargé de cours dans les autres universités;
- l'emploi de chargé de cours dans le secteur collégial.

Deuxièmement, d'autres emplois ne présentent pas des caractéristiques similaires suffisantes en vertu des descriptions de tâches et des responsabilités assumées pour être appariés à l'emploi repère, soit le chargé de cours de l'UQTR :

- les emplois d'étudiant à l'UQTR (aide, auxiliaire et assistant);
- l'emploi d'auxiliaire d'enseignement de la catégorie des professionnels de l'UQTR.

Les groupes qui ont été retenus comme étant appariables à l'emploi de chargé de cours de l'UQTR présentent des tâches identiques du point de vue de l'enseignement. Quant aux emplois non retenus, ils ont comme caractéristique commune de ne pas comporter l'ensemble des tâches dévolues aux chargés de cours. De plus, aucun de ces emplois n'exige du titulaire d'être entièrement responsable de l'enseignement d'un cours. Ils ne peuvent donc pas être appariés à l'emploi repère, soit celui de chargé de cours à l'UQTR.

Les exigences de qualification pour les emplois considérés comme comparables à celui de chargé de cours diffèrent. En effet, un doctorat est généralement exigé des professeurs, une maîtrise est requise pour les chargés de cours du secteur universitaire et un baccalauréat est demandé pour ceux-ci dans le secteur collégial. En dépit de ces différences, ces emplois demeurent appariables car les tâches consistent à dispenser un enseignement et le titulaire est responsable de cet enseignement dans tous les emplois. En fait, les exigences de qualification ne se traduisent pas par des tâches ou des responsabilités foncièrement différentes d'un emploi à l'autre. D'ailleurs, ce fait est implicitement reconnu car des équivalences sont établies pour tous les emplois et un candidat pour l'un de ces trois postes ne se disqualifie pas d'emblée s'il ne possède pas le diplôme généralement demandé. De plus, il n'assumera pas moins de tâches ou de responsabilités dans l'enseignement d'un cours que quelqu'un possédant le diplôme exigé en général. C'est pourquoi, d'ailleurs,

dans le domaine de la rémunération, il est reconnu que deux emplois comportant les mêmes tâches mais dont les exigences diffèrent sont davantage comparables que deux emplois dont les tâches sont différentes tout en ayant des exigences identiques. C'est pourquoi, même si les exigences de qualification de ces trois emplois diffèrent, l'Institut les considère appariables.

L'étude comparative du salaire des chargés de cours

Le chapitre précédent a permis d'identifier, parmi les emplois étudiés, lesquels se prêtaient à une comparaison salariale valable avec celui de chargé de cours de l'UQTR. Trois groupes ont été identifiés comme ayant des tâches appariables : les chargés de cours des universités choisies, ceux des collèges et les professeurs de l'UQTR pour la portion de leurs tâches qui touche à l'enseignement. S'il est relativement aisé, à partir des conventions collectives, de comparer les salaires des chargés de cours des universités retenues et des collèges à celui des chargés de cours de l'UQTR, il n'en va pas de même pour la comparaison du salaire des professeurs. Cette partie de l'étude a nécessité un développement conceptuel et méthodologique notable qui est décrit dans la première section du chapitre. La problématique sous-tendue par une telle comparaison et la méthode retenue par l'Institut y sont présentées. La deuxième section décrit l'enquête sur le terrain qu'il a fallu mener pour établir la comparaison. Les deux sections suivantes exposent le profil des professeurs répondants et les résultats de la comparaison salariale faite par l'Institut entre les chargés de cours et les professeurs de l'UQTR. La comparaison entre les chargés de cours de l'UQTR et les autres chargés de cours sur le plan du salaire se retrouve dans la cinquième section du chapitre. Après le résumé des constats observés sur la comparaison salariale, le chapitre se termine par une mise en relation des résultats exposés ici avec ceux obtenus au chapitre 2.

3.1 Le cadre conceptuel et la méthodologie de la comparaison

3.1.1 La problématique de la comparaison salariale entre chargés de cours et professeurs

Dans le mandat de comparaison de la situation des chargés de cours de l'UQTR confié à l'Institut, les parties ont identifié le groupe de comparaison central comme étant celui des professeurs de l'UQTR. C'est à partir de ce désir exprimé par les parties que l'ISQ a examiné de façon détaillée la question d'établir une comparaison salariale valable entre les professeurs et les chargés de cours[1]. La première étape avant d'aborder les salaires a été de scruter les deux emplois sous l'angle des tâches et des exigences de qualification. Le chapitre 2 a permis de montrer que ces deux emplois peuvent être appariés en ce qui a trait aux tâches reliées à l'enseignement. Par contre, compte tenu de la description de tâches plus élaborée de l'emploi de professeur, le problème de la comparaison salariale reste entier. La principale difficulté de cette comparaison vient du fait que les chargés de cours sont rémunérés exclusivement pour l'enseignement dispensé alors que les professeurs le sont pour l'ensemble de leurs tâches professorales dont l'enseignement est une composante.

Les conventions collectives, la littérature et la pratique s'accordent pour identifier de façon relativement claire les éléments composant le travail professoral au niveau universitaire. Le Groupe ministériel de travail sur la tâche du professeur d'université (Rapport Archambault, 1989) décortique le travail professoral en quatre éléments : enseignement, recherche, gestion et service à la collectivité. L'analyse de la convention collective des professeurs de l'UQTR a révélé que c'est cette typologie à quatre tâches qui y est appliquée (voir tableau 2.2). Pour sa part, Bertrand (1993) précise certaines fonctions dans sa propre typologie comportant six éléments : enseignement, recherche, direction des travaux de recherche des étudiants, services internes, services universitaires aux communautés externes et information/perfectionnement professionnel. Cette littérature sur le travail professoral est bien établie et recèle aussi un certain nombre de travaux empiriques, ce qui facilite d'autant l'exercice d'isoler la portion enseignement dans l'emploi de professeur.

Le Rapport Archambault (1989) reprend les données compilées dans l'enquête de Lennards (1987a et 1987b) de l'Université York. Cette enquête a été menée en 1986, à l'échelle du Canada, auprès des professeurs à

---

1 Dans l'offre de service acceptée par les parties, l'Institut a indiqué que la comparaison à réaliser porterait sur les salaires et non pas sur la rémunération globale (heures de travail, avantages sociaux, heures chômées payées, etc.). Cette dernière comparaison apparaît passablement compliquée pour l'emploi de professeur en particulier.

temps plein des 52 universités canadiennes. Elle visait à recueillir des données socio-démographiques et des données sur l'évaluation faite par les professeurs de leur milieu de travail, de leur emploi et de leur carrière. Parmi les résultats de l'enquête se retrouvent le nombre et la répartition des heures de travail hebdomadaires consacrées par un professeur à chacune de ses tâches au cours d'une session. Au Québec, les professeurs consacrent en moyenne 44,9 heures par semaine à l'accomplissement de leurs tâches. Par ailleurs, 50 % du temps des professeurs est alloué à l'enseignement, 32 % à la recherche et 18 % à la gestion. Il faut noter toutefois que Lennards ne tient pas compte du temps consacré au service à la collectivité et au rayonnement, aucune question n'abordant cet aspect dans son enquête. Le temps alloué à cette activité a pu être réparti par les répondants sous les autres rubriques ou exclu de la réponse.

Plusieurs autres études réalisées tant au Canada qu'aux États-Unis au cours de la même période ont également évalué la part accordée par les professeurs à chacune des composantes de leurs tâches (Rapport Archambault, 1989). Les résultats varient selon les études et les méthodologies utilisées. Mais de manière générale, les proportions sont de 50 % environ pour l'enseignement, 25 % à 30 % pour la recherche et la direction de thèses et 20 % à 25 % pour l'administration et le service à la collectivité. Ces études indiquent aussi que le professeur fournit une prestation de travail de l'ordre de 45 à 50 heures par semaine.

Deux autres études plus récentes ont été menées au Québec et fournissent des données intéressantes sur la répartition des tâches des professeurs. La première a été conduite au printemps 1991 par le Groupe de recherche sur le travail des professeurs d'université (Bertrand et al., 1994). Le questionnaire d'enquête a été distribué à l'ensemble des professeurs des universités québécoises à vocation générale[2]. Les données ont été colligées séparément pour les trimestres d'automne et d'hiver et pour celui d'été afin de tenir compte du fait que les professeurs ne répartissent pas leur temps entre leurs diverses tâches de la même manière au cours de ces deux périodes. En effet, basés sur le cadre d'analyse proposé par Bertrand (1993), les résultats de cette enquête suggèrent que les professeurs consacrent, au cours des sessions d'automne et d'hiver, 32,2 % de leur temps à l'enseignement et 37,8 % aux tâches jumelées de recherche et de direction de travaux d'étudiants. Cela laisse 16,1 % aux services internes à l'université et 13,7 % aux activités externes et de perfectionnement. Au cours de la session d'été, les proportions sont différentes pour l'enseignement d'une part et la recherche et la direction des étudiants d'autre part (15 % et 56,6 % respectivement). Par contre, la proportion du temps consacrée aux services internes et externes de même que celle consacrée aux activités de perfectionnement restent sensiblement du même ordre (soit 13,2 % et 15,1 % respectivement).

Il est intéressant de noter que, selon cette étude, même si les professeurs des universités québécoises n'allouent pas la même proportion de leur temps aux tâches d'enseignement ainsi qu'à celles jumelées de recherche et de direction de travaux d'étudiants durant les deux périodes considérées, la somme du temps consacré à ces deux catégories de tâches reste sensiblement la même sur l'ensemble de l'année (environ 71 % de leur temps). Par ailleurs, sur une base annuelle, les professeurs interrogés estiment avoir consacré en moyenne 27,2 % de leur temps de travail à l'enseignement, 43,5 % à la recherche et à la direction d'étudiants, 15 % aux services internes et 14,2 % aux autres tâches (services externes et perfectionnement). Quant au temps consacré hebdomadairement aux tâches professorales en 1990-1991, l'enquête l'établissait à 46,3 heures en moyenne.

La deuxième étude a une portée plus restreinte. Elle a été menée par des chercheurs en sociologie de l'Université de Montréal pour le compte du syndicat général des professeurs de l'Université de Montréal

2. Les établissements suivants ont été exclus : INRS, IAF et TELUQ

(SGPUM) et ne touche que les professeurs de cette institution (Durand et Bargiel, 1999)[3]. L'enquête a été menée à l'automne 1998 et reprenait le modèle de répartition de la fonction professorale en quatre tâches. Il en ressort que les professeurs de l'Université de Montréal allouaient, à la session d'automne 1998, en moyenne 43,2 % de leur temps de travail à l'enseignement alors que cette proportion était de 34,2 %, pour la recherche, 11,3 % pour les tâches administratives et 10,8 % pour celles consacrées au rayonnement et aux services rendus à la collectivité. Au cours de cette session, le nombre moyen d'heures hebdomadaires de travail des professeurs de l'Université de Montréal était de 46 selon cette enquête.

Les différences notées entre les résultats des diverses études peuvent s'expliquer par différents facteurs. Il y a, par exemple, l'évolution du travail professoral au cours des années 80 et 90 qui peut les avoir amenés à effectuer plus de recherche, à participer plus activement au service à la collectivité ou à consacrer plus de temps à leur perfectionnement (champs de spécialisation plus pointus, nouvelles technologies, etc.). Le type d'université considéré dans les études peut également jouer un rôle dans les différences entre celles-ci, certaines universités ayant une vocation d'enseignement alors que d'autres s'orientent plus particulièrement vers la recherche. Le moment de l'année où s'effectue l'enquête est aussi un facteur susceptible d'influencer les résultats quant à la répartition du temps de travail[4]. Par ailleurs, le modèle d'analyse de la répartition du travail des professeurs (utilisant trois, quatre ou six catégories distinctes de tâches selon les études) implique nécessairement des variations dans les proportions du temps de travail allouées à chacune des catégories de tâches identifiées par les répondants.

La limite principale de ce genre d'étude reste que les données ne sont pas colligées sur la base du temps réel consacré à chacune des tâches mais sur une estimation faite *a posteriori* par le répondant en fonction de ses perceptions. La répartition du temps consacré à chaque tâche reste une approximation faite par le professeur lui-même qui peut avoir de la difficulté à se souvenir après coup de ce qu'il a accompli. La grande latitude dont disposent les professeurs dans l'accomplissement de leurs tâches, l'absence d'horaires rigides et de charge formelle de travail à produire pour certaines tâches professorales sont d'autres facteurs susceptibles de nuire à la précision des estimations faites. De plus, chaque professeur peut entretenir sa propre conception du contenu des tâches professorales génériques. Certains biais sont donc susceptibles d'influer sur les réponses obtenues (halo, désirabilité sociale, etc.). L'étude des agendas des professeurs, proposée par Bertrand et al. (1994), est une méthode alternative intéressante mais qui ne permet pas de recueillir des données sur une population importante. Il en va de même pour les études de temps et mouvements ou l'observation directe, utilisées couramment dans d'autres secteurs d'activité (Thériault, 1991) mais difficilement applicables au travail professoral. En dépit de ces limites, les études sur la répartition des tâches professorales sont bien établies du point de vue tant conceptuel que méthodologique et elles seront mises à contribution ici.

3.1.2 La méthode du prorata

Comme il a été possible de le constater dans la section précédente, les études montrent que les professeurs universitaires, en plus d'être rémunérés pour la tâche d'enseignement qu'ils remplissent, le sont aussi pour faire de la recherche, s'occuper de gestion pédagogique et rendre un service à la collectivité. Le coeur de ce volet de la présente étude consiste à isoler la portion « enseignement » du salaire des professeurs de manière

3. Selon Piette (1999), le SPGUM n'est pas le seul syndicat de professeurs au Québec qui ait récemment entrepris une consultation sur la tâche professorale et ses conditions d'exercice auprès de ses membres. Le syndicat des professeurs de l'UQAM et celui de l'Université Laval sont apparemment allés dans ce sens aussi.

4. L'un des apports intéressants de l'étude de Bertrand et al. (1994) est justement d'avoir posé la question de la répartition du temps de travail selon le trimestre universitaire, ce qui permet de tenir compte de la spécificité du trimestre d'été.

à la comparer au salaire des chargés de cours de l'UQTR. La rémunération correspondant à cette portion du travail professoral peut donc être calculée à partir de la proportion du temps de travail qui lui est consacré, toutes choses étant égales par ailleurs.

Au point de départ, il faut spécifier qu'il a été impossible de trouver une étude s'attaquant à une problématique semblable. Il existe un certain nombre de sources d'information sur la rémunération dans le secteur universitaire, mais elles n'ont pas pu être mises à contribution en raison de la spécificité du mandat[5]. L'Institut a donc dû élaborer une méthode de comparaison salariale particulière pour répondre au mandat donné par les parties.

La méthode de comparaison salariale employée par l'Institut est celle dite du prorata. La méthode du prorata consiste à appliquer au salaire des professeurs de l'UQTR la proportion du temps qu'ils consacrent à l'enseignement pour déterminer la partie du salaire payée pour cette tâche. Ainsi, pour utiliser cette approche du prorata en milieu universitaire, il faut, en premier lieu, isoler la portion « enseignement » de la tâche globale des professeurs. La littérature identifie de façon relativement claire les éléments composant la tâche globale des professeurs au niveau universitaire. Tel que mentionné précédemment, la convention collective des professeurs de l'UQTR reprend à peu près les mêmes termes que ceux cités dans la littérature : l'enseignement, la recherche, la direction pédagogique et le service à la collectivité (voir tableau 2.2).

Une fois l'emploi de professeur décomposé en ses tâches constituantes, il est nécessaire de ramener sur une même base le salaire des chargés de cours et celui des professeurs. Les premiers sont payés à la charge de cours (article 16.01 de la convention) tandis que les seconds le sont selon des échelles salariales dans lesquelles le traitement annuel varie en fonction de la scolarité, de l'expérience et des promotions (article 22 de la convention). Ces différences fondamentales dans la rémunération des deux groupes nécessitent de trouver une base commune de comparaison salariale.

La méthode retenue par l'Institut pour résoudre ce problème de base de comparaison est la suivante. À partir de la répartition du temps professoral consacré à chacune des tâches reconnues, il s'agit d'établir la portion du salaire des professeurs relative à l'enseignement et de la diviser par le nombre de charges de cours assumées par ceux-ci. Cette opération permet de calculer un salaire moyen de professeur à la charge de cours tel qu'il est déboursé par l'université au cours de l'année et, de là, d'établir un écart salarial par charge de cours entre les chargés de cours et les professeurs.

Plusieurs autres analyses peuvent également découler de l'application de cette méthode. Mis à part le calcul d'un salaire moyen à la charge à partir des salaires versés, il est aussi possible d'établir le salaire des professeurs à la charge à partir de leurs échelles salariales qui prennent en considération la scolarité,

---

5 Dans son rapport sur les constatations publié à chaque année, l'Institut effectue des comparaisons salariales dans lesquelles le secteur universitaire sert de secteur de comparaison à l'administration québécoise. Les emplois enquêtés dans ce secteur se répartissent dans quatre catégories : professionnels, techniciens, employés de bureau et employés d'entretien et de service. Au total, 45 emplois repères de ce secteur sont appariés à ceux de l'administration québécoise. Il faut constater cependant que cette enquête ne touche que les emplois offrant des services de soutien selon la catégorisation présentée à la section 1.1. Ni les cadres, ni le personnel enseignant ou de recherche ne sont inclus dans les comparaisons de l'Institut. Au niveau canadien, Statistique Canada recueille des données salariales sur le personnel enseignant à temps plein dans les universités canadiennes. L'enquête couvre également le personnel de recherche, employé à plein temps, détenant un rang professoral et jouissant d'une échelle de salaire semblable à celle du personnel enseignant. Elle inclut aussi les cadres administratifs supérieurs (doyens, titulaires d'une chaire, directeurs, etc.). Pour l'année 1997-1998, l'enquête révèle que le salaire moyen d'un professeur au Canada est de 74 800 $. Au Québec, pour la même année, le salaire moyen s'établit à 73 022 $. Le salaire varie naturellement selon le rang occupé; ainsi, au Québec, le salaire moyen des professeurs titulaires et agrégés était de 77 158 $ en 1997-1998 alors qu'il se situait à 54 195 $ pour les professeurs d'autres rangs. Les données non publiées présentées ici ont été fournies par la Division de l'enseignement post-secondaire du Centre des statistiques sur l'éducation de Statistique Canada. À l'heure actuelle, il n'existe pas de données similaires pour les enseignants à temps partiel incluant les chargés de cours. Par contre, selon les informations obtenues, Statistique Canada vient de réaliser une enquête sur ce groupe, dont les résultats ne sont pas encore disponibles.

l'expérience et l'ancienneté. De cette façon, il est possible de constituer des échelles salariales spécifiques à l'enseignement d'un seul cours. Enfin, une autre analyse susceptible d'être effectuée à la suite de l'application de la méthode du prorata est le calcul d'un taux horaire pour l'enseignement, dans la mesure où des données sur les heures hebdomadaires consacrées à l'accomplissement des tâches professorales sont disponibles.

La méthode du prorata semble être la plus pratique et la plus valable pour comparer le salaire des chargés de cours à celui des professeurs. En dépit d'une apparence de simplification à outrance, il apparaît légitime d'y recourir car il est de pratique générale que toute charge de travail partielle soit rémunérée au prorata du temps qui y est consacré par rapport à celui exigé pour une charge à temps plein lorsque les tâches effectuées sont similaires. Cette pratique est observée dans tous les secteurs d'activité, y compris le secteur universitaire. Par exemple, dans les conventions collectives des chargés de cours, la rémunération est ajustée au prorata du nombre d'heures s'il diffère de la norme du 45 heures pour un cours de trois crédits. Autre exemple, dans la convention collective des professeurs de l'UQTR (paragraphe 22.11), il est prévu que le professeur à demi-temps reçoit 50 % du salaire du professeur à temps plein au même échelon. Par contre, les exemples d'application de la règle du prorata au salaire lorsqu'un employé n'effectue qu'une partie des tâches d'un autre sont moins fréquents.

La principale difficulté dans la présente étude vient du fait que les deux groupes comparés n'ont qu'une fonction commune : l'enseignement. L'absence d'autres options valables et la volonté affirmée des parties de ne pas recourir aux méthodes comme l'étude des temps et mouvements ou l'évaluation par points et facteurs justifient le choix de la méthode du prorata. Celle-ci constitue une approche acceptable et les résultats qui en découlent apparaissent pertinents. L'Institut a donc décidé de mener la comparaison salariale des chargés de cours et des professeurs sur la base de cette méthode.

Cependant, l'utilisation de cette méthode implique de poser certaines hypothèses. Répartir le salaire des professeurs au prorata des tâches qu'ils exécutent suppose que la valeur accordée à chacune des fonctions professorales est identique. La valeur de chacune des tâches varie en fonction du « bénéficiaire » (étudiants, communauté, université, etc.) de chacune d'elles, selon l'expression de Bertrand (1993). La valeur des tâches les unes par rapport aux autres demeure donc éminemment subjective. Toutefois, certaines pratiques universitaires comme la réduction du nombre de charges d'enseignement lorsqu'un professeur occupe un poste de gestion académique (responsable de programme, directeur de département, etc.) ou lorsqu'il désire consacrer plus de temps à la recherche (cours mis en fiducie) donnent à penser que même les intervenants du milieu universitaire considèrent que les diverses fonctions professorales ont une valeur qui peut s'équivaloir.

Un autre indice de la valeur équivalente accordée par les parties aux tâches professorales est contenu dans la convention collective des professeurs de l'UQTR et concerne les professeurs sous octroi. Ces professeurs, qui se consacrent exclusivement à la recherche (Annexe B), sont en effet rémunérés selon les mêmes échelles de salaire que les professeurs réguliers (article 22) qui, pourtant, doivent accomplir les autres tâches de la fonction de professeur. Si la recherche avait une valeur plus ou moins grande que les autres tâches, il est probable que cela se refléterait dans les échelles salariales, ce qui n'est pas le cas ici.

Une autre hypothèse sous-tendue par l'utilisation de la méthode du prorata est que la complexité associée au fait d'assumer diverses fonctions n'existe pas. Ainsi, dans un contexte d'évaluation d'emplois, la tâche d'enseignement prise isolément pourrait avoir une valeur moindre (ou non) que le cumul, par exemple, de l'enseignement et de la recherche. Ce genre d'évaluation demande un examen plus approfondi des emplois que ce qu'il est possible de faire ici. L'Institut se base sur ces deux hypothèses sous-jacentes à l'utilisation de la méthode du prorata dans son étude.

La méthode du prorata ne constitue pas uniquement un outil de recherche. Dans la pratique, il existe des universités et des collèges qui y ont recours pour déterminer la rémunération de certains de leurs professeurs à temps partiel ou de leurs chargés de cours dont la tâche principale est l'enseignement. La rémunération des chargés de cours du Minnesota Community College aux États-Unis peut être citée à titre d'exemple. Ainsi, tel que le prévoit leur convention collective, les chargés de cours de cette institution sont rémunérés au prorata de la position appropriée dans l'échelle salariale des professeurs réguliers, basée sur les années d'expérience et la scolarité. La charge annuelle d'un professeur régulier à cette institution est de trente crédits d'enseignement répartis sur deux semestres. Ainsi, à scolarité et expérience égales, un chargé de cours avec une charge de 15 crédits gagnera 50 % du salaire d'un professeur régulier. Il faut noter que les chargés de cours de ce collège américain ont un contrat pour un semestre à la fois et doivent enseigner l'équivalent de plus de quatre crédits par semestre pour être éligibles à l'échelle salariale des professeurs.

Une autre variante de la méthode du prorata est observée à l'Université Queen's à Kingston (Ontario). Dans la convention collective du personnel enseignant, incluant les chargés de cours (« adjunct »), il est énoncé que le salaire minimum par cours est établi sur la base de l'échelle salariale du professeur-assistant (catégorie II) et sur la portion que représente le cours par rapport à une charge à temps plein. Cette portion est établie individuellement pour chacun des cours dans les départements. Ainsi, un cours demandant plus de travail qu'un autre se verra attribuer une portion plus importante d'une charge à temps plein. Cette portion, une fois établie, sera multipliée par le salaire de l'échelon correspondant à la scolarité et à l'expérience du chargé de cours dans l'échelle du professeur-assistant. Les chargés de cours dispensant moins de deux cours par an ne sont pas couverts par la convention et sont payés sur une base forfaitaire par cours.

À l'Université Bishop's, un autre exemple d'application de la méthode du prorata pour la détermination de la rémunération des chargés de cours a été identifié. Le salaire minimum par charge de cours (attribuée à des chargés de cours ou en appoint à des professeurs) s'établit à 0,16 fois (un sixième) le salaire de base annuel d'un professeur adjoint pour un cours de six crédits et à 0,08 fois (un douzième) le salaire pour un cours de trois crédits. À cette université, la charge normale d'enseignement est généralement de 18 crédits par session (ou encore de 36 crédits par année académique). Il faut noter toutefois que la situation à l'Université Bishop's est particulière du fait que c'est une université axée davantage sur l'enseignement que sur la recherche[6].

Sans être exhaustive, cette recension montre qu'il est possible d'utiliser la méthode du prorata pour établir le salaire des chargés de cours en fonction du salaire des enseignants réguliers. Il est à souligner, par contre, que pour deux de ces exemples (Minnesota Community College et Université Bishop's), ce sont des institutions où l'accent est mis sur l'enseignement tandis que, dans le troisième cas (Queen's à Kingston), la norme est établie au cas par cas dans chaque département. Il reste que le salaire des professeurs peut servir de base à la détermination d'un salaire à la charge de cours.

C'est donc sur la base de la recherche effectuée dans la présente section que l'Institut considère correcte et pertinente l'application de la méthode du prorata pour la comparaison de la rémunération des chargés de cours de l'UQTR à celui des professeurs de cette institution.

---

6. L'article 10.12 de la convention collective de l'Université Bishop's édicte que la charge normale d'enseignement à cette université est plus élevée que ce qui est habituel dans les autres universités canadiennes en raison de sa petite taille et de la volonté des professeurs d'offrir un éventail suffisant de cours pour maintenir les programmes viables et pour diviser les grosses classes. En conséquence, les professeurs ont moins de temps à consacrer aux autres tâches.

3.2 L'enquête

Afin d'effectuer la comparaison du salaire des chargés de cours de l'UQTR avec celui des professeurs du même établissement, l'Institut a eu besoin d'un certain nombre d'informations sur ces deux groupes. Tout d'abord, l'information salariale sur le groupe de référence, les chargés de cours de l'UQTR, provient de leur convention collective. La principale information sur les chargés de cours nécessaire à la comparaison salariale est le montant qui leur est payé par charge de cours (article 16.01 de la convention collective). Quant aux professeurs de l'UQTR, les informations proviennent de leur convention collective et de données agrégées sur l'ensemble des professeurs fournies par l'UQTR (voir section 1.4).

Tel qu'expliqué dans les sections précédentes, la méthode du prorata requiert des informations sur les professeurs permettant d'isoler la portion de leur salaire annuel attribuable à l'enseignement. De plus, il faut obtenir de l'information sur le nombre de charges de cours assumées par ceux-ci de manière à obtenir un taux à la charge de cours qui pourra être comparé à celui gagné par les chargés de cours. Devant l'absence de données spécifiques quant à la répartition du temps des professeurs de l'UQTR entre les quatre grandes tâches professorales (enseignement, recherche, direction pédagogique et service à la collectivité), il a été nécessaire de réaliser une enquête auprès de la population de professeurs de l'UQTR. Avant de présenter les résultats de la comparaison salariale, les paramètres de l'enquête réalisée sur le terrain par l'Institut sont exposés. Il est à noter en terminant que l'année de référence pour l'enquête est l'année académique 1998-1999.

3.2.1 La population de l'enquête

Selon les données fournies par l'UQTR, la population de professeurs de cette institution au printemps 1999 est de 353 personnes. Ces professeurs oeuvrent dans 21 départements. Les données sur la population de professeurs (section 1.4) sont mises en parallèle avec les caractéristiques des répondants à l'enquête dans l'analyse des résultats de l'enquête (section 3.3).

3.2.2 Le questionnaire

Pour les fins de la présente enquête, un questionnaire a été conçu par l'ISQ (voir annexe A). La plupart des questions utilisées ont été tirées presque intégralement des questionnaires ayant servi aux études déjà citées (Lennards, 1987a et 1987b; Bertrand et al., 1994; Durand et Bargiel, 1999) portant sur la répartition du temps de travail des professeurs selon leurs différentes tâches. Les parties ont eu l'occasion de formuler leurs commentaires sur une version préliminaire du questionnaire au cours de son élaboration[7].

La nature des informations colligées dans l'enquête est essentiellement factuelle. Elles se rapportent aux caractéristiques du répondant (sexe, diplôme, département d'appartenance, titre d'emploi, catégorie, échelon salarial, permanence, ancienneté et expérience de travail à l'embauche), à sa situation professionnelle en 1998-1999 (dégagement d'enseignement et nombre de cours donnés dans la charge normale d'enseignement) ainsi qu'au temps consacré à chacune des tâches professorales pour cette période (proportion du temps de travail selon les tâches et nombre d'heures hebdomadaires consacrées en moyenne à l'ensemble des tâches selon les sessions). Pour cette dernière catégorie d'informations, le répondant a été appelé à fournir des estimations pour l'année 1998-1999, même si la période en cours n'était pas tout à fait terminée lors de la

7. Il est à noter qu'hormis les consultations auprès des parties, le questionnaire n'a pas été prétesté auprès de la population. L'utilisation de questions ayant déjà servi dans d'autres enquêtes du genre, de même que la difficulté grandissante de rejoindre les professeurs au moment de lancer l'enquête (à cause des vacances estivales), justifient cette décision de l'Institut.

collecte[8]. Ces informations constituent en fait le coeur de l'enquête car il n'existait aucune donnée de cette nature concernant les professeurs de l'UQTR pour cette période. En plus des questions relatives à ces aspects, des questions de contrôle ont été insérées dans le questionnaire. Elles étaient destinées à savoir si le répondant a pu se consacrer à temps plein à ses tâches professorales en 1998-1999 (était-il ou non en congé - sabbatique, perfectionnement, maternité, maladie, sans solde - ou en préretraite pour l'ensemble ou une partie de la période) et si de nouveaux cours ou des cours en fiducie faisaient partie des cours enseignés.

Il est à noter que des délais ont été encourus dans la conception du questionnaire en raison des démarches faites auprès de l'UQTR pour s'assurer de l'obtention des données existantes sur les professeurs de cette institution. Cette stratégie initiale tablant sur les informations existantes visait à éviter la double collecte et alléger ainsi le questionnaire. Devant les difficultés qui s'accumulaient pour obtenir les données existantes, l'ISQ a modifié sa stratégie et a pris la décision de concevoir un questionnaire lui permettant d'obtenir toutes les informations nécessaires à l'étude.

Dans sa version finale (voir annexe A), le questionnaire contient une vingtaine de questions (comprenant parfois des sous-questions) réparties en trois sections : profil professionnel du répondant, situation au cours de l'année universitaire 1998-1999 et répartition du temps consacré à chacune des tâches universitaires de professeur durant l'année universitaire 1998-1999. Enfin, le questionnaire comporte une section permettant de recueillir les commentaires des répondants sur leurs tâches de professeur de même que sur l'enquête. Le questionnaire a été conçu en fonction du mode de collecte choisi, soit l'entrevue téléphonique.

3.2.3 Le mode de collecte des données

La méthode du sondage téléphonique a été retenue comme mode de collecte. Elle offre l'avantage indéniable de permettre une collecte rapide et une validation efficace des données. De plus, cette méthode a été employée avec succès dans l'étude du Conseil des universités (1989) auprès des chargés de cours. L'UQTR a fourni à l'Institut la liste des professeurs avec leur numéro de téléphone au travail afin d'amorcer la collecte.

3.2.4 Le déroulement de la collecte

L'enquête téléphonique a été effectuée entre le 12 et le 28 mai 1999. Préalablement aux entrevues téléphoniques, une lettre a été envoyée par l'ISQ fin-avril début-mai à chacun des professeurs de l'UQTR afin de les informer de l'enquête et de solliciter leur participation. Les interviewers ont participé à une séance de formation afin que les concepts et la terminologie utilisés dans le questionnaire soient clairs et puissent être facilement expliqués aux répondants si nécessaire. En particulier, les différentes tâches professorales ont été décortiquées en activités spécifiques sur la base de la convention collective des professeurs, des commentaires des parties et de la littérature pertinente (voir annexe A). Les appels ont été effectués entre 9 h 00 et 17 h 00 et plus de sept appels par répondant ont même été effectués pour joindre certains d'entre eux. En moyenne, chaque entrevue complétée durait huit minutes. Tout au long de la période de collecte, des contrôles de qualité ont été effectués sur le travail des interviewers. Au cours de l'enquête, devant le refus concerté des professeurs d'un programme d'y participer, des démarches ont été entreprises auprès de ceux-ci avec l'aide de l'UQTR mais sans succès.

8 Compte tenu du caractère récent des tâches accomplies, l'utilisation de cette période devrait permettre de meilleures estimations du temps consacré à chaque tâche.

3.2.5 Les résultats de la collecte

L'enquête a permis d'identifier, parmi les 353 professeurs de la population, deux répondants non admissibles à l'enquête parce qu'ils étaient des professeurs sous octroi, dont la tâche consiste à effectuer de la recherche à temps plein (voir Annexe B de la convention collective des professeurs).

Comme le montre le tableau 3.1, un total de 252 professeurs ont complété l'entrevue téléphonique parmi les 351 admissibles, pour un taux de réponse de 71,8 %. Ce taux est plus que satisfaisant à plusieurs égards, notamment parce qu'il est supérieur à ce qui a été obtenu dans les études précédemment citées. La période de l'enquête (à un moment où les professeurs ont terminé leur période intensive d'enseignement et peuvent être à l'extérieur de l'université), l'impossibilité d'obtenir les numéros de téléphone personnels des professeurs de même que le refus concerté des professeurs d'un programme de participer sont toutes des contraintes qui ont pu affecter à la baisse le taux de réponse. Dans l'ensemble, il faut conclure que le questionnaire a été bien compris par les répondants et que leur collaboration a été très satisfaisante compte tenu des contraintes auxquelles faisait face l'enquête.

Tableau 3.1
Résultats de la collecte

Population enquêtée	353
• Professeurs sous octroi	2
Population admissible (1)	351
• Entrevue complétée (2)	252
• Abandon d'entrevue	1
• Refus de collaborer à l'enquête	28
• Incapacité de rejoindre le répondant	70
Taux de réponse [(2)/(1)]	71,8 %

3.3 Le profil et les tâches des professeurs de l'UQTR

Les traitements ont été effectués sur la base de 243 observations. Sept professeurs sur les 252 étaient, pour l'ensemble de la période de référence, en congé (sabbatique, maternité ou parental, maladie ou sans solde). Comme ces répondants n'ont pu consacrer du temps à l'accomplissement de l'ensemble de leurs tâches professorales, ils ont été exclus de l'analyse. Par ailleurs, deux cas ont dû être éliminés car les données ne semblaient pas fiables. Par conséquent, les estimations ont été faites sur la base de données relatives à 243 professeurs de l'UQTR.

3.3.1 Les caractéristiques socio-démographiques et le profil professionnel des répondants

Les deux tableaux suivants présentent les principales caractéristiques des répondants qui sont mises en parallèle avec les données agrégées obtenues de l'UQTR déjà présentées à la section 1.4.

Le tableau 3.2 fournit la distribution des professeurs de l'UQTR selon des variables socio-démographiques et professionnelles (sexe, diplôme, permanence, rang, statut d'embauche et ancienneté). Ce qu'il faut retenir

Tableau 3.2
Distribution des professeurs de l'UQTR selon certaines variables socio-démographiques et professionnelles

Variables retenues	Caractéristiques des répondants		Caractéristiques de la population	
	n	%	N	%
Sexe				
Femme	56	23,2	87	24,6
Homme	185	76,8	266	75,4
Diplôme le plus élevé obtenu				
Doctorat ou postdoctorat	213	87,7	292	82,7
Maîtrise	28	11,5	57	16,2
Autre	2	0,8	4	1,1
Permanence				
Oui	189	78,4	280	79,3
Non	52	21,6	73	20,7
Rang				
Catégorie I	0	0,0	0	0,0
Catégorie II	63	25,9	70	19,8
Catégorie III	121	49,8	190	53,8
Catégorie IV	59	24,3	93	26,4
Statut d'embauche				
Professeur régulier à temps plein	241	99,2	..	..
Professeur régulier à demi-temps	0	0,0	..	..
Professeur invité	0	0,0	..	..
Professeur suppléant	2	0,8	..	..
Ancienneté				
5 ans ou moins	63	25,9	128	36,3
6 à 15 ans	98	40,3	102	28,9
16 à 25 ans	48	19,8	76	21,5
26 ans ou plus	34	14,0	47	13,3

du tableau 3.2, c'est que les caractéristiques des répondants à l'enquête sont fort similaires à celles obtenues pour l'ensemble de la population. Ce résultat n'est guère surprenant étant donné le taux de réponse obtenu. Il existe cependant quelques petites différences (ex. : les proportions de professeurs dont l'ancienneté est de cinq ans ou moins et ceux dont l'ancienneté est entre six et quinze ans semblent différer dans l'échantillon et la population) mais, dans l'ensemble, les caractéristiques des répondants et celles de la population sont similaires. Il est à noter que, puisque l'enquête portait sur l'ensemble d'une population (constituant un recensement), aucune mesure d'erreur d'échantillonnage n'est nécessaire. Les caractéristiques mesurées parmi les répondants sont ainsi réputées être celles de la population.

Afin de vérifier que les données de l'enquête couvrent bien les différents départements de l'UQTR, la ventilation de ces données en fonction des 21 départements de cette université est présentée au tableau 3.3. Cette ventilation est comparée avec celle des données agrégées. Une analyse des résultats contenus dans ce tableau suggère que l'enquête a permis de couvrir l'ensemble des départements, et ce, dans des proportions similaires à la distribution de la population dans ceux-ci. La plus grande différence entre les deux répartitions est de deux points de pourcentage pour le département de mathématique et informatique.

Le nombre de professeurs en congé durant la période de référence peut avoir une influence importante sur les résultats de la comparaison salariale déterminés à partir des données de l'enquête. Par exemple, un professeur qui a été en congé sabbatique ou en congé de perfectionnement pendant une bonne partie de l'année ne peut pas assumer sa charge normale d'enseignement. Les professeurs qui ont été en congé durant toute la période de référence ont d'ailleurs été exclus des analyses. Le tableau 3.4 fournit la distribution des répondants en retraite graduelle ou ayant pris des congés (congé sabbatique, congé de perfectionnement, congé de maladie, congé de maternité ou parental, congé sans solde) dont la durée était moindre que celle de la période de référence.

Les résultats de l'enquête révèlent en outre que les professeurs qui ont été en congé sabbatique l'ont été en moyenne six mois et que l'unique congé de perfectionnement a duré trois mois. Par ailleurs, en moyenne, les congés de maternité ou parentaux ont duré six mois, ceux de maladie deux mois et les congés sans solde six mois. Il faut noter enfin que les deux professeurs qui ont été en retraite graduelle (temps de travail réduit) l'ont été durant toute la période de référence et ont été considérés dans l'analyse.

3.3.2 Les tâches et le salaire des répondants

Le tableau 3.5 fournit des résultats descriptifs (moyenne, écart type, minimum, maximum) pour certaines variables reliées à l'activité d'enseignement d'un professeur : nombre de cours enseignés selon le cycle, nombre de nouveaux cours, nombre de cours mis en fiducie et nombre d'heures hebdomadaires travaillées pendant les trois sessions (automne, hiver et été). Les répondants dispensent une part importante de leur charge normale d'enseignement au premier cycle. Le nombre moyen de cours enseignés se situe à 3,3 cours pour l'année et exclut les cours donnés en appoint. Quant aux heures hebdomadaires consacrées à l'accomplissement des tâches universitaires, elles se situent à environ 52 heures à l'automne et à l'hiver, tandis qu'elles s'établissent à 43 heures en moyenne à l'été.

Le tableau 3.6 présente le salaire moyen des répondants selon la catégorie de professeurs considérée. Pour l'ensemble des professeurs, le salaire moyen se situe à un peu plus de 67 000 $ d'après les réponses obtenues.

Tableau 3.3
Distribution des professeurs de l'UQTR selon les départements

Départements	Répartition des répondants		Répartition de la population	
	n	%	N	%
Arts	7	2,9	12	3,4
Chimie - biologie	28	11,5	44	12,5
Français	7	2,9	15	4,2
Génie chimique	7	2,9	8	2,3
Génie électrique	8	3,3	10	2,8
Génie industriel	7	2,9	9	2,5
Génie mécanique	7	2,9	7	2,0
Langues modernes et traduction	2	0,8	9	2,5
Mathématique et informatique	22	9,1	25	7,1
Philosophie	6	2,5	9	2,5
Physique	4	1,6	6	1,7
Psycho-éducation	8	3,3	12	3,4
Psychologie	27	11,3	39	11,0
Sciences comptables	9	3,7	12	3,4
Sciences de l'activité physique	12	4,9	15	4,2
Sciences de la gestion et de l'économie	28	11,5	37	10,5
Sciences de la santé	5	2,1	9	2,5
Sciences de l'éducation	22	9,1	31	8,8
Sciences des loisirs et de la communication sociale	13	5,3	20	5,7
Sciences humaines	12	4,9	18	5,1
Théologie	2	0,8	6	1,7
Ensemble	243	100,0	353	100,0

Tableau 3.4
Distribution des professeurs de l'UQTR selon le type de congés pris pendant la période de référence

Type de congé[1]	Répondants	
	n	%
Congé sabbatique	7	2,9
Congé de perfectionnement	1	0,4
Congé de maladie	5	2,1
Congé de maternité ou parental	3	1,2
Congé sans solde	2	0,8
Retraite graduelle	2	0,8

1. Cette répartition ne tient compte que des congés dont la durée est inférieure à 12 mois sauf pour la retraite graduelle.

Tableau 3.5
Résultats descriptifs reliés au nombre de cours enseignés par les professeurs de l'UQTR

Variables	Moyenne	Écart type	Minimum	Maximum
Nombre de cours de 1er cycle enseignés	2,6	1,3	0	6
Nombre de cours de 2e et 3e cycles enseignés	0,7	0,9	0	4
Nombre total de cours enseignés[1]	3,3	1,2	0	6
Nombre de nouveaux cours enseignés	1,1	1,2	0	5
Nombre de cours mis en fiducie	0,2	0,4	0	3
Nombre d'heures hebdomadaires l'automne	51,7	9,6	25	80
Nombre d'heures hebdomadaires l'hiver	52,0	10,4	20	99
Nombre d'heures hebdomadaires l'été	43,0	8,9	20	85
Nombre d'heures hebdomadaires en 1998-1999	48,9	...	...	...

1. Le nombre de cours enseignés exclut les cours d'appoint.

Tableau 3.6
Salaires moyens des professeurs de l'UQTR selon la catégorie

Catégorie de professeurs	Salaire moyen	Écart type	Minimum	Maximum
	$		$	
Ensemble des professeurs	67 265	10 779	43 738	85 857
Catégorie II	52 811	3 226	43 738	61 201
Catégorie III	68 244	6 377	53 803	78 686
Catégorie IV	78 678	7 293	62 416	85 857

Le tableau 3.7 expose les résultats relatifs au temps consacré en moyenne à chacune des tâches universitaires par les professeurs durant l'année universitaire 1998-1999 à l'UQTR ainsi qu'au nombre moyen d'heures par semaine consacrées à l'ensemble des tâches universitaires.

Globalement, les répondants à l'enquête ont indiqué qu'ils consacraient 40,9 % de leur temps de travail à l'enseignement, 36,7 % à la recherche, 10,9 % à la direction pédagogique et 11,6 % au service de la collectivité. Les résultats sont notamment proches de ceux de Durand et Bargiel (1999), ont obtenu la répartition suivante : 43 % à l'enseignement, 34 % à la recherche, 11 % à l'administration et 11 % au rayonnement. Les ordres de grandeur quant à l'enseignement et à la recherche restent aussi globalement comparables à ceux obtenus dans l'étude de Lennards (1987a) et à ceux recensés dans le Rapport Archambault (1989) présentés à la section 3.1.1. Les proportions estimées en ce qui concerne notamment la recherche et l'enseignement peuvent légèrement différer des résultats obtenus dans d'autres études à cause de leur caractère conjoncturel (relatives à une année ponctuelle) et particulier (touchant une seule université). Même si ces réserves s'appliquent aussi dans le cas de l'étude de Bertrand et al. (1994), il ne semble pas approprié de comparer directement les résultats de cette étude à ceux produits ici. Le nombre de tâches considérées, six dans l'étude de Bertrand et quatre ici, rend difficile une comparaison appropriée qui est par ailleurs possible avec les autres études.

La répartition du temps de travail peut varier au cours de la carrière d'un universitaire comme le montrent les résultats selon la catégorie. Il est possible de constater, en effet, que le professeur débutant (catégorie II) met proportionnellement plus de temps à l'enseignement et qu'il a la semaine de travail la plus longue parmi les trois catégories. La répartition du temps de travail des professeurs de la catégorie III (professeurs plus expérimentés) semble refléter la répartition moyenne d'ensemble. La proportion du temps consacré à la recherche semble assez stable d'une catégorie à l'autre (de 36 % à 37,7 %). Par contre, les professeurs de la catégorie IV sont ceux qui passent proportionnellement le moins de temps à l'enseignement, alors que le temps qu'ils consacrent à la direction pédagogique et au service à la collectivité est le plus élevé.

Quant au nombre d'heures de travail, globalement, les professeurs de l'UQTR estiment consacrer en moyenne 48,9 heures par semaine à la réalisation de leurs tâches universitaires. L'enquête de Bertrand et ses collègues (1994) évaluait à 46,3 heures la charge de travail hebdomadaire des professeurs, celle de Lennards (1987a) à 44,9 heures, tandis que l'étude de Durand et Bargiel (1999) l'établit à 46 heures par semaine. L'estimation obtenue ici est supérieure à celle des trois autres études. Ce nombre peut varier selon la catégorie de professeurs, comme le montrent les résultats du tableau 3.7. L'étude de Bertrand et al. (1994) évoquait également ce phénomène.

En général, le nombre d'heures de travail varie, pour une même catégorie de professeurs, selon les sessions en raison des congés annuels et aussi de la concentration des activités d'enseignement aux sessions d'automne et d'hiver (voir paragraphe 10.21 de la convention collective des professeurs de l'UQTR). C'est d'ailleurs ce qui est constaté ici : les professeurs de l'UQTR ont, en moyenne, travaillé 51,7 heures par semaine l'automne, 52 heures l'hiver et 43 heures l'été, ce qui donne une moyenne de 48,9 heures par semaine pour l'année (voir tableau 3.5).

Dans l'ensemble, les résultats de l'enquête apparaissent valables en regard des paramètres utilisés pour effectuer la comparaison. Cela n'est pas surprenant étant donné que la couverture de l'enquête fait en sorte que les répondants constituent une image fidèle de la population des professeurs de l'UQTR. D'ailleurs, les résultats concernant la répartition du temps de travail et le nombre d'heures hebdomadaires consacrées aux tâches universitaires sont généralement corroborés par ceux obtenus dans des études semblables.

Tableau 3.7
Répartition du temps de travail des professeurs de l'UQTR selon les différentes tâches et nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires

Catégorie de professeurs	Tâches des professeurs	Importance des tâches (en %)	Nombre d'heures hebdomadaires
Ensemble des professeurs	Enseignement	40,9	
	Recherche	36,7	
	Direction pédagogique	10,9	
	Service à la collectivité	11,6	
	Total	**100,0**	**48,9**
	n = 241		
Catégorie II	Enseignement	47,6	
	Recherche	36,9	
	Direction pédagogique	5,5	
	Service à la collectivité	10,1	
	Total	**100,0**	**50,6**
	n = 62		
Catégorie III	Enseignement	40,4	
	Recherche	36,0	
	Direction pédagogique	12,0	
	Service à la collectivité	11,4	
	Total	**100,0**	**48,3**
	n = 120		
Catégorie IV	Enseignement	34,9	
	Recherche	37,7	
	Direction pédagogique	14,0	
	Service à la collectivité	13,8	
	Total	**100,0**	**48,8**
	n = 59		

Il est donc tout à fait pertinent d'utiliser ces résultats pour effectuer la comparaison salariale entre les professeurs et les chargés de cours de l'UQTR.

3.4 La comparaison salariale entre les chargés de cours et les professeurs de l'UQTR

En ayant en main les données relatives à la répartition du temps de travail dédié à chacune des tâches universitaires des professeurs de l'UQTR de même que le nombre de cours effectivement enseignés, il est possible, par la méthode du prorata, d'établir la portion du salaire des professeurs payée pour l'enseignement d'une charge de cours. Il est important de noter qu'il n'est pas pertinent d'effectuer une comparaison salariale entre les chargés de cours et les professeurs de la catégorie IV. En effet, comme cette catégorie est accessible seulement sur promotion, tous les professeurs n'y ont pas accès. La comparaison salariale est donc effectuée seulement entre les chargés de cours et les professeurs des catégories II et III puisque, dans la population, il n'y avait pas de professeurs de catégorie I.

Deux bases de comparaison sont utilisées. La première est le salaire moyen par charge de cours. Les résultats sont obtenus à partir des informations salariales et des données de l'enquête relatives au nombre moyen de cours enseignés ainsi qu'au pourcentage moyen du temps consacré à l'enseignement. Le salaire moyen par

charge de cours est ainsi calculé en multipliant le salaire annuel moyen des professeurs par la proportion moyenne du temps qu'ils consacrent à l'enseignement et en divisant le tout par le nombre moyen de charges de cours qu'ils dispensent. Le résultat obtenu est alors comparé au montant forfaitaire payé par charge à un chargé de cours de l'UQTR. Cette opération peut être faite pour l'ensemble des professeurs et par catégorie de professeurs.

La seconde approche utilise comme base de comparaison les échelles salariales contenues dans la convention collective des professeurs de l'UQTR. Ainsi, les échelons salariaux de chaque catégorie de professeurs sont multipliés par la proportion du temps que les professeurs de cette catégorie consacrent en moyenne à l'enseignement et le résultat obtenu est divisé par le nombre moyen de cours qu'ils enseignent. Des échelles salariales par charge de cours sont ainsi constituées. Le montant forfaitaire alloué aux chargés de cours est alors situé par rapport à ces échelles. Puisque la progression à l'intérieur de chacune des échelles salariales des professeurs s'effectue selon l'ancienneté et l'expérience, cette approche permet de mieux apprécier l'effet de ces variables sur les écarts salariaux constatés.

3.4.1 La comparaison du salaire moyen par charge de cours

Afin de déterminer le salaire moyen par charge de cours d'un professeur de l'UQTR, le salaire moyen, le nombre moyen de cours par an par professeur et la proportion moyenne du temps consacrée à l'enseignement sont calculés à partir des données de l'enquête. Les résultats sont fournis au tableau 3.8. Comme il a déjà été mentionné, certains professeurs de l'UQTR n'ont pas travaillé durant toute la période de référence, soit parce qu'ils étaient en congé (de maladie, de perfectionnement, sabbatique, de maternité/parental ou sans solde) une partie de l'année, soit parce qu'ils ont été embauchés au cours de la période de référence. Il a fallu en tenir compte, notamment dans le calcul du salaire moyen[9]. À partir des résultats du tableau 3.8, il est possible d'établir un portrait comparatif du salaire moyen par charge de cours des professeurs de l'UQTR et de celui des chargés de cours de l'UQTR.

Pour la comparaison salariale avec les chargés de cours, un écart par charge en dollars et un écart par charge en pourcentage sont calculés. L'écart en dollars est défini comme étant la différence entre le montant forfaitaire par charge octroyé aux chargés de cours et le salaire moyen par charge des professeurs. L'écart en pourcentage est calculé comme suit :

$$\text{Écart (\%)} = \frac{\text{salaire chargé de cours - salaire professeur}}{\text{salaire chargé de cours}} \times 100$$

Le salaire des chargés de cours se retrouve au numérateur car ce groupe est considéré comme le groupe de référence. Une valeur de 0 de l'écart signifie une égalité des salaires des professeurs et des chargés de cours. Une valeur négative, par exemple -3 %, représente, pour les chargés de cours, un salaire par charge de cours inférieur de 3 % à celui des professeurs (retard salarial des chargés de cours). De même, une valeur positive, par exemple 5 %, représente pour les chargés de cours un salaire par charge de cours supérieur de 5 % à

9 Les professeurs qui étaient en congé ont été considérés comme une fraction d'effectif annuel. Cette fraction est égale au nombre de mois travaillés, divisé par 12. Par ailleurs, les professeurs embauchés pendant la période de référence ont été généralement engagés en août ou en décembre 1998. Les premiers ont été considérés comme une fraction d'effectif de 10/12 (soit d'août 1998 à mai 1999) et les seconds comme une fraction d'effectif de 6/12 (soit de décembre 1998 à mai 1999).

Tableau 3.8
Salaire moyen, proportion du temps consacré à l'enseignement et nombre moyen de cours des professeurs de l'UQTR

Catégorie de professeurs	Salaire moyen[1]	Proportion du temps consacré à l'enseignement	Nombre moyen de cours	Salaire moyen par charge
	$	%		$
Ensemble (catégories II et III)	63 204	43,0	3,3	8 236
Catégorie II	52 811	47,6	3,3	7 618
Catégorie III	68 244	40,4	3,3	8 355

1. Dans le calcul du salaire moyen, le salaire de chaque professeur est pondéré par la fraction d'effectif que celui-ci représente en fonction du nombre de mois travaillés (afin de tenir compte des embauches en cours d'année et des congés). Ainsi, le salaire moyen d'une catégorie est égal à la somme des salaires pondérés de la catégorie divisée par la somme des fractions d'effectif de cette catégorie. L'effectif total est égal à 165,1, dont 53,9 dans la catégorie II et 111,2 dans la catégorie III.

celui des professeurs (avance salariale des chargés de cours). Ce type d'écart, utilisé couramment par l'Institut dans ses comparaisons, est aussi utilisé pour la comparaison selon l'échelle salariale.

Le tableau 3.9 fournit pour chaque catégorie de professeurs le salaire moyen par charge de cours, l'écart en dollars entre ce salaire et le montant accordé aux chargés de cours par charge ainsi que l'écart en pourcentage. Le salaire des chargés de cours pour une charge est égal à 4 447 $, auquel s'ajoute 8 % de ce montant pour les vacances, soit un total de 4 803 $[10]. Le tableau 3.9 permet de constater que, quelle que soit la catégorie de professeurs considérée, le salaire par charge de cours des chargés de cours est largement inférieur à celui des professeurs. En effet, les écarts en pourcentage sont de -58,6 % et de -74 % selon la catégorie, ce qui correspond à des écarts en dollars de -2 815 $ et de -3 552 $ par charge de cours. L'écart le plus important est observé entre les chargé de cours et les professeurs de la catégorie III. Lorsque les deux catégories sont considérées, le retard des chargés de cours exprimé en pourcentage est de 71,5 %, soit un retard de 3 433 $ sur le salaire à la charge des professeurs.

3.4.2 La comparaison selon les échelles salariales par charge de cours

Les échelles salariales de la convention collective et les échelles salariales par charge de cours sont présentées pour les catégories II et III au tableau 3.10. Les échelles salariales par charge de cours sont déterminées en multipliant les échelons salariaux de chaque catégorie de professeurs par la proportion moyenne du temps consacrée à l'enseignement dans cette catégorie et en divisant ensuite par le nombre moyen de cours enseignés dans la même catégorie. Afin d'en faciliter l'analyse, les échelles sont placées côte à côte et les écarts entre le montant forfaitaire des chargés de cours et les échelons par charge de cours sont présentés.

En comparant les échelons des échelles salariales calculées par charge de cours des professeurs au montant forfaitaire des chargés de cours (4 803 $), un retard de ces derniers est constaté, et ce, quelle que soit la catégorie de professeurs et l'échelon considéré. Plus précisément, les écarts se présentent comme suit. Par rapport à la catégorie II, les retards des chargés de cours varient de 29,2 % (échelon 1) à 80,8 % (échelon 16).

10. Il faut ajouter l'indemnité de vacances au salaire des chargés de cours, car la rétribution des vacances des professeurs est incluse dans leur salaire annuel.

Tableau 3.9
Salaires moyens par charge de cours et écarts salariaux moyens entre les chargés de cours et les professeurs de l'UQTR

Catégorie de professeurs	Salaire par charge des chargés de cours	Salaire par charge de cours des professeurs	Écarts	Écarts
	$	$	$	%
Ensemble (catégories II et III)	4 803	8 236	-3 433	-71,5
Catégorie II	4 803	7 618	-2 815	-58,6
Catégorie III	4 803	8 355	-3 552	-74,0

Par rapport à la catégorie III, les retards des chargés de cours vont de 38,4 % (échelon 1) à 102,4 % (échelon 22).

Une analyse sommaire des échelles permet de faire les constatations suivantes. Les échelles par charge de cours des deux catégories de professeurs se chevauchent plus rapidement que celles de la convention. En effet, le premier échelon de la catégorie III selon l'échelle par charge se place entre le troisième et le quatrième de la catégorie II. Dans la convention, le premier échelon de la catégorie III se situe entre les huitième et neuvième échelons de la catégorie II. Cela s'explique par le fait que les professeurs de la catégorie II consacrent une plus grande proportion de leur temps à l'enseignement que ceux de la catégorie III, même si le nombre moyen de cours enseignés est identique pour les deux groupes.

En conclusion, les résultats obtenus selon les deux bases de comparaison vont dans le même sens : le salaire par charge de cours des chargés de cours de l'UQTR est inférieur à celui des professeurs de cette institution. Une comparaison sur une base horaire aurait pu être faite si les données relatives au nombre d'heures de travail consacrées à une charge par chacun des deux groupes (professeurs et chargés de cours) avaient été disponibles.

Par ailleurs, des analyses complémentaires portant sur la comparaison des chargés de cours avec certains groupes particuliers de professeurs ont été effectuées. Par exemple, les chargés de cours ont été comparés, selon les deux bases, aux professeurs ayant enseigné seulement au premier cycle, aux professeurs n'ayant pas de doctorat et aux professeurs ayant enseigné des nouveaux cours. Les résultats de ces analyses n'ont pas donné lieu à des écarts significativement différents de ceux obtenus pour les catégories II, III et l'ensemble.

3.5 La comparaison salariale entre les chargés de cours de l'UQTR et les autres chargés de cours

Cette section porte sur la comparaison entre le salaire des chargés de cours de l'UQTR et celui des chargés de cours des autres universités et collèges du Québec sur la base de l'information contenue dans les conventions collectives. Ainsi, les institutions où les chargés de cours ne sont pas syndiqués ont été exclues de l'analyse comme ce fut le cas au chapitre 2 lors de l'analyse des tâches. De plus, comme il a été convenu dans le mandat, la comparaison de l'Institut ne porte que sur le salaire direct.

Tableau 3.10
Échelles salariales des professeurs de l'UQTR (salaire annuel et par charge de cours) et écarts avec les chargés de cours

Échelles salariales de la convention des professeurs			Échelles par charge de cours des professeurs[1]		Écarts des chargés de cours avec les professeurs			
Échelon	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie II	Catégorie III	Catégorie II		Catégorie III	
					Écart			
	$		$		$	%	$	%
1	43 738	53 803	6 205	6 647	-1 402	-29,2	-1 844	-38,4
2	45 126	54 377	6 402	6 718	-1 599	-33,3	-1 915	-39,9
3	46 505	55 901	6 598	6 906	-1 795	-37,4	-2 103	-43,8
4	47 898	57 424	6 795	7 094	-1 995	-41,5	-2 291	-47,7
5	49 280	58 943	6 992	7 282	-2 189	-45,6	-2 479	-51,6
6	50 656	60 422	7 187	7 464	-2 384	-49,6	-2 661	-55,4
7	52 032	61 873	7 382	7 644	-2 579	-53,7	-2 841	-59,2
8	53 385	63 332	7 574	7 824	-2 771	-57,7	-3 021	-62,9
9	54 049	64 799	7 668	8 004	-2 865	-59,7	-3 201	-66,6
10	55 096	66 177	7 817	8 175	-3 014	-62,8	-3 372	-70,2
11	56 311	67 495	7 989	8 338	-3 188	-66,3	-3 535	-73,6
12	57 436	68 776	8 149	8 496	-3 346	-69,7	-3 693	-76,9
13	58 479	70 004	8 297	8 648	-3 494	-72,7	-3 845	-80,1
14	59 427	71 194	8 431	8 795	-3 628	-75,5	-3 992	-83,1
15	60 334	72 328	8 560	8 935	-3 757	-78,2	-4 132	-86,0
16	61 201	73 403	8 683	9 068	-3 880	-80,8	-4 265	-88,8
17		74 433		9 195			-4 392	-91,4
18		75 395		9 314			-4 511	-93,9
19		76 296		9 425			-4 622	-96,2
20		77 136		9 529			-4 726	-98,4
21		77 907		9 624			-4 821	-100,4
22		78 686		9 721			-4 918	-102,4

1. Les professeurs de la catégorie II consacrent 47,6 % de leur temps à l'enseignement et enseignent 3,3 cours par an. Pour les professeurs de la catégorie III, cette proportion est de 40,4 % et ils enseignent en moyenne le même nombre de cours.

3.5.1 Les chargés de cours des autres universités québécoises

Les chargés de cours des universités considérées ont une description de tâches comparable à celle des chargés de cours de l'UQTR. Tel que l'expose le chapitre 2, l'emploi de chargé de cours comporte généralement la réalisation des activités suivantes : préparation et prestation de cours, disponibilité du chargé de cours pour encadrement et assistance des étudiants, évaluation des étudiants, correction des examens et des travaux, attribution des notes et leur révision s'il y a lieu.

Avant de présenter la comparaison salariale, il est important d'établir certaines distinctions. Il a été possible au chapitre 2 de constater la présence de deux catégories de chargés de cours dont la fonction peut varier mais surtout la durée des contrats et le mode de rémunération. La première catégorie est celle des chargés de cours ayant une fonction « normale » (limitée à l'enseignement d'un cours), des contrats pour la durée d'un cours (session) et un salaire consistant en un montant forfaitaire par charge. Cette catégorie de chargés de cours se retrouve dans toutes les universités québécoises, y compris dans celles retenues ici et à l'UQTR. La seconde catégorie est présente dans deux institutions : l'Université de Sherbrooke et l'Université Laval. Appelés respectivement chargés de cours « à forfait » et chargés de cours « à part de temps » dans ces universités, ils peuvent avoir une description de tâches dépassant l'enseignement, un accès à des contrats s'échelonnant sur plus d'une session (même sur plusieurs années) et leur salaire est établi sur une base annuelle. Dans ces universités, les deux catégories de chargés de cours cohabitent et sont régis par la même convention collective. Il faut garder à l'esprit ces catégories lors de la comparaison salariale.

Aux fins de la comparaison des salaires, les résultats sont présentés en deux tableaux afin d'en faciliter la lecture. Le tableau 3.11 présente les divers éléments salariaux relatifs aux chargés de cours pour les universités du réseau de l'UQ, dont fait partie l'UQTR. Le tableau 3.12 expose les mêmes éléments mais pour les autres universités québécoises. La situation salariale des chargés de cours de l'UQTR, le groupe de référence, est rapportée dans les deux tableaux.

Dans les tableaux, les dates d'entrée en vigueur et de fin des conventions collectives analysées sont rapportées car ces dates pourraient être susceptibles d'expliquer certaines différences dans les salaires. Il est à noter que les taux et les échelles utilisés ici sont ceux en vigueur au cours de l'année académique 1998-1999. La plupart des éléments du salaire directement versé aux chargés de cours qui sont prévus dans les conventions collectives ont été recensés dans les tableaux. C'est ainsi que le salaire par charge, l'indemnité de vacances, le salaire pour des activités supplémentaires ou autres que l'enseignement (ex. : participation à des comités), les taux particuliers à certains types d'enseignement (leçon, laboratoire, etc.) de même que le maximum et le minimum des échelles salariales pour les universités où il y a des chargés de cours « à forfait » ou à « part de temps » sont inclus dans les tableaux. S'y retrouvent aussi des aspects connexes comme les caractéristiques de la charge de cours normale, le mode de calcul du salaire en cas d'exception (à la hausse ou à la baisse) à la charge normale, la durée des contrats ainsi que la présence de chargés de cours payés sur une base annuelle.

À partir des tableaux 3.11 et 3.12, considérant les faibles avances, les légers retards et les parités observés, il faut constater que le taux à la charge payé à l'UQTR reste très similaire à celui qui est offert ailleurs. De façon plus détaillée, à l'UQAR et à l'UQAM, le taux par charge de cours en vigueur en 1996 a été majoré d'un taux égal à celui des augmentations offertes dans les secteurs public et parapublic, soit 1 % au 1er janvier 1997 et 1 % au 1er janvier 1998. Pour ces universités, le taux à la charge s'établit donc à un montant de 4 446,76 $, soit le même que ce qui est offert à l'UQTR. Pour leur part, les conventions collectives de l'UQAT et de l'UQAC prévoient le gel du montant de base de 4 359,14 $ jusqu'au 31 mai 1999 dans le premier cas et jusqu'en mai 2000 (échéance de la convention) dans le second cas (soit un retard d'environ

Tableau 3.11
Comparaison salariale entre les chargés de cours de l'UQTR et ceux du réseau de l'Université du Québec

Année 1998-1999	UQTR	UQAT	UQAC	UQAH	UQAR	UQAM
Date de début de la convention	28-02-1997	12-09-1996	09-05-1997	17-06-1996	10-06-1997	29-04-1996
Date de fin de la convention	31-05-1999	31-05-2000	31-05-2000	31-05-1999	31-05-2000	01-01-2000
Salaire par charge de cours	4 446,76 $	4 359,14 $[1]	4 359,14 $	4 402,73 $[2]	4 446,76 $	4 446,76 $
Caractéristiques de la charge de cours normale	3 crédits 45 heures	3 crédits 45 heures	3 crédits 45 heures	3 crédits 45 heures	3 crédits 45 heures	3 crédits 45 heures
Mode de calcul du salaire en cas d'exception à la charge normale	Prorata vs 45 heures	Aucun	Prorata vs 45 heures	Prorata vs 45 heures	Aucun	Prorata vs 45 heures
Vacances	8 % en sus	7 % en sus	7 % en sus	8 % en sus	8 % en sus	8 % en sus
Rémunération pour autres activités	30 $/heure de présence aux comités universitaires	30 $/heure de présence aux comités universitaires	31,25 $/heure de présence aux comités universitaires	1/2 point de cours de priorité par session pour la présence aux comités universitaires	1/2 point de cours de priorité par session pour la présence aux comités universitaires	1/2 point de cours de priorité par session pour la présence aux comités universitaires 32,77 $/heure de disponibilité complémentaire
Autres modes de rémunération	61,87 $/heure (musique) 30,30 $/heure (arts ou français) 1/90 de la charge normale par heure de laboratoire	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	61,87 $/heure (musique)
Durée des contrats	Session	Session	Session	Session	Session	Session
Présence de chargés de cours avec un salaire annuel	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Minimum d'échelle	SO	SO	SO	SO	SO	SO
Maximum d'échelle	SO	SO	SO	SO	SO	SO

1. La convention stipule que le taux de 4 359,14 $ est majoré des augmentations du réseau de l'UQ, soit deux fois 1 %, mais contient aussi une lettre d'entente gelant le taux à 4 359,14 $ jusqu'au 31 mai 1999.

2. La convention stipule que le taux de 4 359,14 $ est majoré à partir du 1er juin 1997 des augmentations accordées dans le secteur public, soit 1 % au 1er janvier 1998.

Tableau 3.12
Comparaison salariale entre les chargés de cours de l'UQTR et ceux des universités québécoises autres que le réseau de l'Université du Québec

Année 1998-1999	UQTR	UL	US	UM	UC	UC (ÉA)
Date de début de la convention	28-02-1997	06-05-1998	16-12-1998	06-12-1996	16-03-1998	24-07-1998
Date de fin de la convention	31-05-1999	06-05-2003	31-12-2001	31-08-2000	15-04-2002	31-08-2000
Salaire par charge de cours	4 446,76 $	4 458,60 $	4 358,70 $	4 437,86 $	4 464,53 $	53,03 $/heure[1]
Caractéristiques de la charge normale	3 crédits 45 heures	3 crédits 45 heures	3 crédits 45 heures	3 crédits 45 heures	3 crédits 13 semaines	Variables (20-60 heures)
Mode de calcul du salaire en cas d'exception à la charge normale	Prorata vs 45 heures	Prorata vs 45 heures	Prorata vs 45 heures	Prorata vs 45 heures	Prorata vs 45 heures 114,47 $/heure additionnelle	Prorata vs charge régulière
Vacances	8 % en sus	8 % en sus	8 % en sus	8 % en sus	8 % en sus	8 % en sus
Rémunération pour autres activités	30 $/heure de réunion aux comités universitaires	30 $/heure pour d'autres tâches au département ou salaire horaire minimum des étudiants de 2e cycle	60 $ par présence aux comités universitaires	montant équivalent à 5 cours de 3 crédits répartis entre les chargés de cours participant aux comités pédagogiques	montant équivalent à 27 crédits répartis entre les chargés de cours participant aux comités universitaires 45 $/heure de disponibilité complémentaire	90 $/session pour participation aux comités universitaires
Autres modes de rémunération	61,87 $/heure (musique) 30,30 $/heure (arts ou français) 1/90 de la charge normale par heure de laboratoire	62,18 $/heure (musique)	60,64 $/heure (musique)	61,33 $/heure (musique) Autres chargés de clinique et de formation pratique[2]	Aucun	63,45 $/heure intensive ou 47,85 $/heure régulière (langue)
Durée des contrats	Session	Session	Session	- Session - Jour - Heure	Session	Variable
Possibilité de contrats annuels/trimestriels	Non	Chargé de cours à part de temps	Chargé de cours à forfait	Non	Non	Non
Minimum d'échelle	SO	37 446 $	35 000 $ B.Sc. 39 268 $ M.Sc. 43 533 $ Ph.D.	SO	SO	SO
Maximum d'échelle	SO	53 353 $	43 873 $ B.Sc. 54 487 $ M.Sc. 56 694 $ Ph.D.	SO	SO	SO

1. Le taux horaire est payé pour la plupart des charges de cours régulières autres qu'en langues. Aucun taux à la charge de cours n'est offert.

2. La convention considère des taux particuliers pour les chargés de cours de langues à l'Éducation permanente (4 120,45 $ par charge), pour les superviseurs de stage (taux horaire), de même que pour les chargés de clinique d'optométrie et de médecine dentaire et les charges de formation pratique à la Faculté d'aménagement (taux journalier croissant avec l'expérience).

2 % par rapport à l'UQTR). Un gel a été également imposé à l'UQAH mais jusqu'au 31 mai 1997. Depuis, le taux a été majoré de 1 % au 1er janvier 1998 comme dans les secteurs public et parapublic; il se chiffre donc à 4 402,73 $, soit un salaire moindre d'environ 1 % par rapport aux chargés de cours de l'UQTR.

Si la comparaison des conditions salariales des chargés de cours de l'UQTR à celles des chargés de cours du réseau de l'UQ dénote une certaine uniformité, le même phénomène s'observe également lors de la comparaison avec les chargés de cours des autres institutions universitaires sauf une. En effet, comme le montre le tableau 3.12, le taux par charge de cours pour l'année académique 1998-1999 des chargés de cours de l'UQTR est légèrement supérieur à celui payé à l'Université de Sherbrooke (2 %) et à l'Université de Montréal (0,2 %). De légers retards du salaire des chargés de cours de l'UQTR sont observés par rapport à l'Université Laval (-0,3 %) et à l'Université Concordia (-0,4 %). Pour l'Éducation permanente à cette dernière université, le salaire est payé sur une base horaire, soit 53,03 $ l'heure. En ramenant le montant à la charge payé à l'UQTR sur la même base horaire[11], l'écart salarial constaté entre les chargés de cours de l'UQTR et ceux de l'Éducation permanente à l'Université Concordia est de 46,3 %, soit une avance notable des chargés de cours de l'UQTR[12].

Aux tableaux 3.11 et 3.12, il est relevé que les caractéristiques de la charge de cours normale à l'UQTR sont identiques à celles des autres universités. Pour les cours de trois crédits, le nombre d'heures par charge est établi à 45 (soit trois heures par semaine durant quinze semaines) sauf à l'Université Concordia où la durée de la charge est de treize semaines. À cette université, selon les informations obtenues, la durée régulière d'un cours peut varier d'une heure cinquante minutes à trois heures par semaine. Cela rend d'autant plus difficile la conversion du taux horaire payé à l'Éducation permanente à l'Université Concordia en forfait par charge de cours. Pourtant, les contrats avec les chargés de cours portent sur une charge de cours comme dans toutes les autres universités comparées.

Par ailleurs, de la même manière qu'à l'UQTR, la majorité des conventions prévoient que le salaire est ajusté au prorata du nombre d'heures prévues au contrat par rapport à la charge de cours normale de 45 heures dans le cas des charges plus ou moins exigeantes en termes d'heures que la charge normale. Dans le cas de l'Université Concordia, le taux horaire de chaque heure de travail additionnelle (114,47 $) est toutefois précisé[13].

À l'UQTR, d'autres modes de rémunération que le salaire à la charge sont aussi considérés dans la convention collective. Ils s'appliquent dans des programmes d'étude particuliers. Ainsi, la rémunération à la leçon avec un taux horaire est appliquée dans des domaines tels que la musique, les arts et le français. Les laboratoires sont également payés à un taux horaire équivalent à la moitié de celui de la charge régulière, soit 1/90 de la charge. À l'UQAM, un salaire horaire est aussi offert pour les cours de musique et il est égal à

---

11. Le taux horaire à l'UQTR calculé sur la base d'une charge régulière de 45 heures d'enseignement est égal à 98,82 $ (excluant l'indemnité de vacances).

12. Le taux horaire offert aux chargés de cours de l'Éducation permanente de l'Université Concordia est nettement inférieur aux taux payés dans les autres universités. Cette situation s'expliquerait ainsi : d'après les informations obtenues, cette unité d'enseignement n'est pas subventionnée et elle s'autofinance à même les frais de scolarité des étudiants. Cela fait en sorte que les chargés de cours y travaillant ont un salaire horaire moindre que les charges de cours des autres universités, y compris l'UQTR.

13. Pour l'Université Concordia, il est possible d'obtenir un nombre d'heures de travail par charge de cours régulière en divisant le montant forfaitaire payé par charge de cours (4 464,53 $) par le taux horaire offert pour les heures additionnelles (114,47 $). Le résultat obtenu est de 39 heures d'enseignement par session. Ce chiffre correspond également à un cours de trois heures multiplié par les 13 semaines exigées dans la convention collective (article 18.01 (c)). Ainsi, les chargés de cours de l'Université Concordia sont rémunérés à un taux horaire supérieur à celui payé dans les autres universités, pour un nombre d'heures moindre. La raison expliquant le nombre réduit d'heures est qu'ils ne sont pas payés pour leur présence aux examens (deux périodes de trois heures par session).

celui de l'UQTR. Aucune mention de tels modes particuliers de rémunération n'est faite dans le cadre des autres conventions du réseau de l'UQ mais il n'est pas exclu que des méthodes de rémunération semblables puissent y être appliquées[14]. Dans les autres conventions collectives analysées, d'autres modes de rémunération sont en général considérés, tout comme à l'UQTR. Le taux horaire pour les cours à la leçon est sensiblement du même ordre partout. Un taux horaire pour les leçons en arts ou en français est également offert à l'Université Concordia. Dans le cadre de l'Éducation aux adultes à Concordia, des taux horaires sont offerts pour les cours de langues. Ce taux est différent selon que le cours est intensif ou régulier. La convention collective des chargés de cours de l'Université de Montréal prévoit également une panoplie de taux spécifiques à certains groupes particuliers qu'elle couvre. Ainsi, un montant forfaitaire de 4 120,45 $ est prévu pour les cours de langue à l'Éducation permanente, alors que les chargés de cliniques d'optométrie et de médecine dentaire ainsi que les chargés de formation pratique à la Faculté d'aménagement bénéficient de taux journaliers croissant avec l'expérience. Des groupes d'employés semblables se retrouvent sur le campus d'autres universités comme à l'Université Laval ou à l'Université de Sherbrooke mais, s'ils sont syndiqués, ils ne sont pas couverts par la même convention que celle des chargés de cours comme c'est le cas à l'Université de Montréal (voir tableau 1.3).

La rémunération pour les charges de cours ne comprend pas les indemnités de vacances dans l'ensemble des universités, y compris l'UQTR. Celles-ci sont versées en supplément et généralement réparties à parts égales à chaque période de paye. Le taux de ces indemnités est généralement de 8 %, à l'exception de l'UQAT et de l'UQAC, où il a été réduit à 7 % par entente entre les parties patronales et syndicales.

D'autres activités que peuvent être amenés à faire les chargés de cours sont rémunérées, principalement leur participation à divers comités universitaires. Selon le tableau 3.11, à l'UQTR ainsi qu'à l'UQAT et à l'UQAC, une compensation monétaire (30 $ l'heure environ) leur est offerte pour toute heure de présence à ces comités. Pour les trois autres institutions du réseau, cette compensation est faite sous forme de point de cours de priorité. Ainsi, un demi-point de cours de priorité par session est accordé au chargé de cours pour sa présence à ces comités. Par ailleurs, la convention collective de l'UQAM précise, dans une lettre d'entente, qu'une indemnité de 32,77 $ par heure sera versée au chargé de cours pour les charges exigeant une disponibilité complémentaire obligatoire au-delà du nombre d'heures requis par les crédits alloués au cours offert.

Le tableau 3.12 montre que dans les autres universités, les modalités de rémunération pour les activités autres sont toutefois plus diversifiées. Un montant du même ordre qu'à l'UQTR (ou le salaire horaire minimum accordé aux étudiants de deuxième cycle) est mentionné dans la convention de l'Université Laval pour toute tâche départementale demandée au chargé de cours. Dans le cas de l'Université de Sherbrooke, un montant forfaitaire de 60 $ est offert par présence aux comités alors que ce montant s'élève à 90 $ par session à l'Université Concordia (Éducation aux adultes). L'Université de Montréal remet au syndicat des chargés de cours l'équivalent en argent de cinq cours de trois crédits à répartir entre les chargés de cours participant aux comités pédagogiques. La même approche est adoptée par l'Université Concordia pour un total de 27 crédits de cours. Il est à noter que, dans le cas de cette dernière institution, un salaire horaire de 45 $ est prévu pour la disponibilité additionnelle du chargé de cours auprès des étudiants au-delà du nombre d'heures requis par les crédits alloués au cours offert. Cet élément est semblable à la lettre d'entente signée entre l'UQAM et ses chargés de cours. La rémunération de ce genre d'activités n'est pas prévue à l'UQTR.

Au tableau 3.11, il est intéressant de relever que les chargés de cours du réseau, comme ceux de l'UQTR,

14 Par exemple, à l'UQAC, les maîtres de langue ont une convention collective distincte de celle des charges de cours. C'est le cas également à l'Université Laval.

ne peuvent bénéficier de contrats d'une durée plus longue qu'une session. Aucun contrat de plus d'un trimestre, tant à temps partiel qu'à temps plein, et garantissant un salaire annuel basé sur une échelle salariale n'est donc offert. Par contre, dans les conventions collectives de l'Université Laval et de l'Université de Sherbrooke, des clauses particulières à des chargés de cours bénéficiant de contrats à plus long terme sont présentes. Dans la première institution, ces clauses concernent les chargés de cours « à part de temps ». La duré d'un contrat peut s'étendre d'un trimestre à trois ans, le contrat est renouvelable et l'emploi peut être à temps partiel ou à temps plein pour cette catégorie de chargés de cours. Le salaire est établi sur la base d'une échelle salariale avec progression selon l'expérience. À l'Université de Sherbrooke, cette catégorie de chargés de cours est dite « à forfait ». Les contrats (renouvelables) peuvent comporter une durée allant d'un à trois trimestres et peuvent être aussi bien à temps plein qu'à temps partiel. Trois échelles salariales y existent. Elles s'appliquent selon que le chargé de cours est détenteur d'un baccalauréat, d'une maîtrise ou d'un doctorat. Là encore, l'acquisition d'expérience permet une progression dans l'échelle. Il est à préciser, toutefois, comme cela a été fait dans la section sur les tâches, que les activités des chargés de cours « à part de temps » ou « à forfait » peuvent différer de celles des chargés de cours standard à l'UQTR et dans la majorité des autres universités québécoises y compris l'Université Laval et l'Université de Sherbrooke. Compte tenu de ces différences, il est difficile d'établir une comparaison salariale entre ces chargés de cours, payés sur une base annuelle, et ceux de l'UQTR, payés sur une base sessionnelle.

Cette comparaison salariale entre les chargés de cours de l'UQTR et ceux des autres universités québécoises a permis de constater une certaine uniformité des conditions prévalant pour cette profession telles qu'elles ont été compilées à partir des conventions collectives. Des différences existent certes, mais elles semblent minimes, notamment quant au taux à la charge de cours. Des modalités de rémunération pour des activités particulières comme la disponibilité ou la présence aux comités universitaires existent dans les conventions. Seule cette dernière activité est rémunérée à l'UQTR. D'autres modalités de rémunération sont aussi prévues pour des champs d'étude particuliers (langues, arts, etc.) tant à l'UQTR qu'ailleurs. Si les taux à cette université varient quelque peu par rapport à ceux offerts ailleurs, il reste que ces types particuliers de rémunération à l'UQTR comprennent en général tous ceux retrouvés dans les autres universités qui en ont implantés.

3.5.2 Les chargés de cours des collèges québécois

La comparaison salariale entre les chargés de cours de l'UQTR et ceux des collèges est établie au tableau 3.13. Il en ressort en premier lieu que les mêmes conditions prévalent pour l'ensemble du secteur collégial, quelle que soit l'affiliation syndicale (FAC, CEQ, CSN). Les trois conventions collectives en application dans les collèges sont arrivées à échéance le 30 juin 1998, comme la majorité des conventions collectives de l'administration québécoise. Les taux utilisés dans la comparaison avec l'UQTR sont en vigueur en 1998-1999.

Une différence notable entre le secteur collégial et l'UQTR est que, dans ce secteur, le salaire des chargés de cours est établi sur une base horaire incluant les indemnités de vacances alors qu'un forfait à la charge de cours est payé à l'UQTR. Pour les fins de la comparaison, le taux à la charge de l'UQTR a été majoré de 8 % pour comprendre les vacances et ramené à un taux horaire sur la base d'une charge régulière de 45 heures. Un taux horaire de 106,72 $ est alors obtenu. Il s'applique à l'ensemble des chargés de cours de l'UQTR, quel que soit leur niveau de formation. Par contre, les années de scolarité déterminent le niveau de rémunération dont bénéficieront les chargés de cours des collèges. Ces taux sont de 45,92 $ l'heure pour 16 ans de scolarité ou moins, de 52,54 $ pour 17 et 18 ans de scolarité et de 62,55 $ dans le cas d'une scolarité de 19 ans ou plus.

Tableau 3.13
Comparaison salariale entre les chargés de cours de l'UQTR et ceux des collèges

Année 1998-1999	UQTR	FAC	FEQ/CEQ	FNEEQ/CSN
Date de début de la convention	28-02-1997	29-03-1996	14-05-1996	29-03-1996
Date de fin de la convention	31-05-1999	30-06-1998	30-06-1998	30-06-1998
Salaire par charge de cours	4446,76 $	SO	SO	SO
Taux horaire[1]	106,72 $[2]	16 ans et moins : 45,92 $ 17 et 18 ans : 52,54 $ 19 ans et plus : 62,55 $	16 ans et moins : 45,92 $ 17 et 18 ans : 52,54 $ 19 ans et plus : 62,55 $	16 ans et moins : 45,92 $ 17 et 18 ans : 52,54 $ 19 ans et plus : 62,55 $
Caractéristiques de la charge normale	3 crédits 45 heures	Variables	Variables	Variables
Mode de calcul du salaire en cas d'exception à la charge normale	Prorata vs 45 heures	Prorata des heures	Prorata des heures	Prorata des heures
Vacances	8 % en sus	8 % inclus	8 % inclus	8 % inclus
Rémunération pour autres activités	30 $/heure de présence aux comités universitaires	SO	SO	SO
Autres modes de rémunération (leçon, laboratoire, etc.)	61,87 $/heure (musique) 30,30 $/heure (arts ou français) 1/90 de la charge par heure de laboratoire	SO	SO	SO
Durée des contrats	Session	Session	Session	Session

1 Dans le secteur collégial, les taux horaires incluent l'indemnité de vacances.
2 Le taux horaire incluant l'indemnité de vacances à l'UQTR est obtenu à partir du taux à la charge majoré de cette indemnité de 8 %. La somme obtenue est divisée par 45 heures.

Des écarts importants apparaissent donc entre le taux offert par l'UQTR pour ses chargés de cours et ceux dont bénéficient les chargés de cours du collégial. L'avance des chargés de cours de l'UQTR est respectivement de 57 %, 50,8 % et 41,4 % selon les trois niveaux de scolarité.

Par ailleurs, en cas d'exception à la tâche normale (45 heures, 90 heures ou autre dans le secteur collégial), un ajustement salarial est fait selon le nombre d'heures réel de la charge. Pour ce qui est de la durée des contrats, elle se limite dans les conventions considérées à une session; aucun contrat à plus long terme ne peut être offert.

Divers modes de rémunération sont prévus dans la convention collective de l'UQTR pour certaines formes d'enseignement particulières comme les cours à la leçon ou les laboratoires. De telles particularités ne se retrouvent pas dans les conventions collectives du secteur collégial pour les chargés de cours. Aucune rémunération additionnelle pour d'autres activités (participation à des comités ou autre) n'y est non plus mentionnée, contrairement à la situation observée à l'UQTR.

3.6 Les constats de la comparaison salariale

La situation salariale des chargés de cours de l'UQTR en 1998-1999 a été comparée à celle des professeurs de cette institution, à celle des chargés de cours des autres universités ainsi qu'à celle des chargés de cours des collèges.

Dans la comparaison avec les professeurs, un retard important des chargés de cours est constaté. L'utilisation de la méthode du prorata a permis d'établir pour les professeurs un salaire par charge de cours. En utilisant le salaire moyen, le retard des chargés de cours s'établit à 71,5 % par rapport à l'ensemble des professeurs. Les écarts entre le salaire des chargés de cours et celui des professeurs de catégories II et III sont respectivement de -58,6 % et de -74 %. En effectuant la comparaison selon une échelle salariale par charge de cours dérivée de celle des professeurs, un retard des chargés de cours est constaté, quels que soient la catégorie de professeurs et l'échelon considérés. Ces écarts vont de -29,2 % (catégorie II, échelon I) à -102,4 % (catégorie III, échelon 22).

Dans la comparaison avec les chargés de cours des autres universités québécoises, le principal constat est que le taux à la charge payé à l'UQTR est relativement semblable à celui offert ailleurs. Le taux payé à l'UQTR est à parité avec celui de l'UQAM et de l'UQAR. Il est légèrement en avance (de 0,2 % à 2 %) par rapport à d'autres universités (UQAT, UQAC, Université de Montréal, Université de Sherbrooke, UQAH). Enfin, le taux à la charge à l'UQTR est légèrement en retard (-0,3 % et - 0,4 % respectivement) sur ceux offerts à l'Université Laval et à l'Université Concordia. Pour ce qui est de la rémunération d'activités spéciales, il a été possible de constater que la participation aux comités est considérée, tandis que la disponibilité additionnelle ne l'est pas selon la convention. Enfin, les types particuliers de rémunération appliqués à l'UQTR pour certains domaines d'étude (arts, langues, etc.) comprennent tous ceux qui ont été implantés dans les autres universités.

Dans la comparaison salariale avec les chargés de cours du secteur collégial, une avance importante des chargés de cours de l'UQTR a été constatée. L'écart entre les taux horaires se situe à environ 51 % par rapport aux chargés de cours du collégial détenteurs d'une maîtrise. L'écart est plus élevé (57 %) si ceux avec un baccalauréat sont considérés et moins élevé (41,4 %) si ceux avec un doctorat le sont. Un écart du même ordre est aussi observé entre les chargés de cours de l'UQTR et ceux de l'Éducation permanente à l'Université Concordia.

3.7 Les liens entre les constats concernant les tâches et le salaire

Comme il a été possible de le constater au chapitre 2, les emplois qui ont fait l'objet d'une comparaison salariale avec celui de chargé de cours de l'UQTR comportaient des tâches similaires. L'Institut a en effet procédé aux appariements principalement sur la base des tâches. Cela a permis d'inclure dans la comparaison salariale l'emploi de professeur à l'UQTR en ce qui a trait à la tâche d'enseignement ainsi que les emplois de chargé de cours des autres universités retenues et du réseau collégial.

Les résultats obtenus dans la comparaison salariale montrent que les chargés de cours de l'UQTR accusent un retard important vis-à-vis des professeurs, sont généralement à parité avec les chargés de cours des autres université et affichent une avance importante par rapport aux chargés de cours du collégial. Des liens peuvent être établis entre ces derniers constats et ceux faits sur les tâches au chapitre 2.

À tâches comparables (enseignement), l'Institut constate des écarts salariaux importants entre les chargés de cours et les professeurs de l'UQTR. Rien dans la description de tâches de ces deux groupes ne donne

toutefois à penser que la tâche d'enseignement diffère. Il reste que les tâches des professeurs ne se limitent pas à l'enseignement et c'est d'ailleurs pourquoi l'Institut a eu recours à la méthode du prorata pour isoler la tâche d'enseignement des professeurs. Mise à part cette distinction dont l'Institut a tenu compte dans la comparaison salariale, il existe des différences entre les deux groupes en ce qui a trait aux exigences de qualification. Généralement, un diplôme de deuxième cycle est exigé des chargés de cours tandis que les professeurs doivent posséder un doctorat. Cette exigence pour ce dernier groupe est peut-être nécessaire aux autres aspects de l'emploi, en particulier la recherche, qui ne fait normalement pas partie de l'emploi de chargé de cours. Par contre, pour l'enseignement des cours, notamment au premier cycle, l'exigence se limite en général à la maîtrise et cela vaut aussi bien pour les chargés de cours que pour les professeurs. Pour les cours dispensés aux cycles supérieurs, les chargés de cours doivent répondre aux exigences, soit, généralement, un diplôme de troisième cycle. En ce sens, non seulement la tâche d'enseignement ne diffère pas d'un emploi à l'autre mais les exigences de qualification sont les mêmes puisque ce sont les mêmes cours qui sont enseignés par les deux groupes à tous les cycles. Ainsi, les écarts salariaux entre les chargés de cours et les professeurs de l'UQTR en ce qui a trait à l'enseignement ne semblent pas découler d'une différence dans les tâches ni d'exigences de qualification distinctes.

Le même phénomène est aussi observé en ce qui a trait à la comparaison entre les chargés de cours de l'UQTR et ceux du secteur collégial. L'Institut constate une avance salariale importante des premiers sur les seconds. Là encore, la description de tâches ne diffère pas entre les deux groupes pour ce qui est de l'enseignement d'un cours. Des exigences de qualification de base différentes existent, mais les équivalences de qualification peuvent faire en sorte que les chargés de cours du collégial, même avec un baccalauréat, se qualifient pour l'enseignement d'une charge de cours au niveau universitaire. Ainsi, les différences sur le plan des tâches ou sur celui des exigences de qualification ne semblent pas expliquer les écarts salariaux constatés.

Chapitre 4

L'étude comparative du statut des chargés de cours

La lettre d'entente qui a donné lieu à la présente étude mentionne que celle-ci doit porter sur le statut des chargés de cours de l'UQTR en plus de leurs tâches et leur salaire. Si ces dernières notions sont bien établies tant du point de vue conceptuel que du point de vue opérationnel, il n'en va pas de même pour la notion de statut. Qu'est-ce que le statut? Que signifie la notion de statut pour les chargés de cours? Quelles sont les dimensions de ce concept et comment s'y prendre pour l'évaluer?

Comme le stipule la proposition d'étude remise aux parties de l'UQTR en novembre, l'Institut a procédé de façon exploratoire à l'étude du statut des chargés de cours. La littérature pertinente a été utilisée et les parties ont été mises à contribution afin de mener à bien ce volet de l'étude. L'Institut s'est ainsi attardé à établir les assises théoriques de la notion de statut et à dégager les dimensions intéressantes pour la présente étude. Une analyse des conventions collectives pertinentes a été réalisée pour permettre une évaluation de la situation comparative des chargés de cours de l'UQTR de ce point de vue.

4.1 La définition et les dimensions de la notion de statut

Gérard Dion (1986, p. 451) donne la définition suivante du mot « statut » :

> Ensemble des lois particulières, des règlements qui concernent l'état et la capacité des personnes ou des groupes et même des biens : le statut personnel, le statut des fonctionnaires, etc. Au pluriel, statuts désigne l'ensemble des règlements pour la conduite d'une société, d'une compagnie, etc. : les statuts d'un syndicat.

Dion (1986, p. 451) définit également le mot « status » dont le sens[1] se rapproche davantage de la réalité à décrire dans la présente étude :

> Position sociale qu'une personne possède dans la structure d'un groupe concret avec la considération dont elle jouit de la part de l'entourage. Une personne possède autant de status particuliers que de groupes auxquels elle appartient : contremaître à l'usine, père de famille à la maison, président d'une association sportive, etc. Son status global est constitué par l'ensemble de ses status particuliers. Le status économique indique la position occupée par une personne dans la région économique et plus particulièrement sa position dans le secteur de la production et ici on aura le status professionnel. Le status social est la position occupée par une personne ou même un groupe partiel dans l'ensemble de la société.

Ainsi, le status global (que certains appellent statut socio-économique) sera déterminé par l'ensemble des status particuliers. Le status professionnel sera, en ce sens, un déterminant du statut socio-économique.

> Le status n'est pas seulement la situation qu'occupe un individu par rapport à tel ou tel autre, ni sa condition d'inférieur ou de supérieur; il est la situation que le groupe comme tel lui reconnaît, de fait ou par statut (décision), la considération dont il jouit ou dont il est privé, soit en vertu d'une charge ou office, dont il a été officiellement chargé (statut prescrit), soit en vertu de son influence et de ses qualités, soit en conséquence de ses

---

1 Il utilise ici l'orthographe « status » plutôt que « statut ». Les auteurs français écrivent tantôt « status » et tantôt « statut ». La première orthographe paraît plus proche de la réalité à décrire ici, bien qu'elle ne se retrouve pas couramment dans les dictionnaires. Non pas parce que c'est ainsi que le mot est écrit dans les ouvrages des sociologues anglais, mais parce que le néologisme français tire réellement son origine du mot latin *stare* (se tenir debout, avoir une position), alors que le mot « statut » tire la sienne du mot latin *statuere* (décréter). En latin encore le substantif *status* veut dire « situation », tandis que le substantif *statutum* veut dire « règlement » (Virton, 1964, p. 207 (cité dans Dion, 1986, p. 451)).

> défauts. Le status comporte donc à la fois des éléments d'appréciation qui tiennent à la fonction occupée, à une institution ou une investiture, et donc, davantage au personnage, et d'autres qui tiennent davantage à la personne elle-même[2].

La définition citée est énoncée en termes de statut[3] d'un individu mais il est clair qu'il est possible de parler du statut d'un groupe (Dion parle d'ailleurs de groupe partiel). De plus, c'est l'appartenance à un groupe (social, économique, professionnel, familial, etc.) qui définit le statut et par le fait même la situation du groupe par rapport à d'autres. La notion de statut s'applique à plusieurs niveaux. Par exemple, le statut d'un individu peut être défini au sein du groupe d'appartenance (ex. : le statut d'un chargé de cours à l'intérieur d'un groupement de chargés de cours) tout comme le statut d'un groupe d'individus possédant les mêmes caractéristiques peut se définir par rapport à d'autres groupes ou à une communauté plus large (ex. : le statut des chargés de cours au sein de la communauté universitaire). Il faut signaler que la notion de groupe employée ici fait référence à un groupe organisé ou structuré.

Un autre aspect mis en évidence dans la définition retenue est que la reconnaissance et la considération constituent des éléments importants pour apprécier le statut individuel ou collectif. Le statut d'un groupe se définira donc par la reconnaissance de sa situation de même que par la considération qu'il obtient des autres groupes ou de la communauté. À la lumière des discussions avec les parties, ces éléments doivent être pris en compte dans les travaux. Quant aux sources de la reconnaissance et de la considération relevées dans la définition de Dion (1986), l'Institut estime que, compte tenu du caractère exploratoire de la présente analyse, mieux vaut s'en tenir aux éléments les plus facilement mesurables (ex. : textes de conventions collectives) que de tenter d'essayer de mesurer des éléments moins tangibles et moins bien définis comme l'influence, les qualités ou les défauts.

La notion de statut comporte également un sens particulier qui s'est développé dans la pratique des relations industrielles. Dans *Vocabulaire des conventions collectives : vocabulaire français-anglais*, Hélène Pétrin (1991, p. 73) donne une définition du mot statut se rapportant à ce sens particulier :

> Situation professionnelle d'un salarié sur un plan quelconque. Il peut s'agir du lien contractuel du salarié avec l'entreprise, de la rémunération du salarié, etc. Exemples : le statut de permanent, le statut de temps partiel.

Cette définition fait référence au sens où le mot statut est employé habituellement en gestion des ressources humaines (GRH) et en relations de travail (RT).

Ainsi, la situation d'un individu ou d'un groupe sur le plan professionnel ou du travail peut être définie en fonction de plusieurs dimensions (lien contractuel, rémunération, etc.). À l'intention de la Commission Beaudry (commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail), les professeurs Brossard et Simard (1986)[4] ont fait ressortir la diversité des perspectives dans l'étude des statuts de travail et, à partir de là, ont établi un cadre d'analyse fort intéressant pour étudier la question. Constatant l'absence d'une approche unifiée dans l'étude des statuts de travail, les auteurs identifient trois perspectives qui abordent cette problématique dans la littérature : la perspective juridique, la perspective économique et la perspective sociologique.

---

2 Cruchon (1964), p. 300-301 (cité dans Dion, 1986, p. 451).

3 Pour le reste du texte, l'orthographe du mot statut sera celle comportant un « t » à la fin car elle est plus couramment utilisée.

4 Les références à ce document dans les pages qui suivent proviennent du chapitre II « Examen de la littérature ».

Pour les juristes, les nouveaux statuts de travail sont définis comme étant une remise en question des caractéristiques habituelles ou normales du lien contractuel d'emploi. Ils opposent ces nouveaux statuts au statut « normal » qui présuppose qu'employeurs et salariés sont liés par un contrat à durée indéterminée plaçant le salarié en relation avec un seul employeur. Les normes juridiques et le cadre législatif du travail sont d'ailleurs mieux établis pour réglementer ce statut « normal » que les nouveaux statuts. Cette approche fait donc référence au lien contractuel pour définir le statut de travail ou, pour faire le lien avec la définition de Dion, l'approche juridique s'en remet à la situation qui est reconnue au salarié statutairement par contrat ou par législation.

La perspective économique s'appuie quant à elle sur la théorie du dualisme (ou de la segmentation) du marché du travail. Selon cette théorie, le marché du travail est divisé en deux secteurs : un secteur primaire comprenant les emplois généralement stables, permanents, plutôt bien payés et offrant certaines possibilités d'avancement et un secteur secondaire dans lequel les emplois sont instables, précaires et généralement mal payés. Dans ce second secteur, les emplois sont occupés en majorité par des femmes, des jeunes, des membres de diverses minorités et des immigrants. Les économistes du travail s'entendent généralement sur la cause de cette segmentation du marché du travail : la nécessité d'instaurer un mécanisme permettant de répondre à l'incertitude et aux fluctuations de l'activité économique dans les économies industrielles de marché. Dans le secteur primaire, le travail est vu comme un capital quasiment fixe de production, en raison des investissements consentis pour le développement des compétences et des qualifications. Par contre, dans le secteur secondaire, le travail est considéré comme un facteur variable et est constitué en conséquence d'emplois exigeant peu ou pas de qualifications qui serviront principalement à ajuster le niveau de l'activité productive en fonction des fluctuations économiques. Enfin, les économistes privilégiant l'approche institutionnaliste mettent en évidence l'influence de l'action syndicale dans le cadre de la dualité du marché du travail. En bref, la définition de ces deux marchés du travail peut être faite en termes de différences quant aux caractéristiques économiques des emplois offerts, quant aux caractéristiques socio-démographiques de la main-d'oeuvre occupant ces emplois et quant à la vision managériale de la main-d'oeuvre[5]. L'appartenance à l'un ou l'autre des secteurs influencera ce que Dion (1986) appelle le « status économique » (niveau et stabilité du revenu), voire même le « status professionnel » (nature du travail et place dans l'organisation du travail). De même, les différences dans les conditions de travail et d'emploi entre les deux secteurs contribuent à établir de façon distincte des situations professionnelles, selon l'expression de Pétrin (1991).

Pour sa part, la perspective sociologique met l'accent sur la notion de précarisation de l'emploi. En plus des normes juridiques, les sociologues identifient d'autres sources de différenciation des statuts d'emploi, soit des normes institutionnelles d'origine conventionnelle (syndicats, ordres professionnels, etc.) ou coutumière. Ces normes institutionnelles touchent entre autres le niveau de rémunération (ex. : salaire fixé au-delà du minimum légal), la durée du travail (ex. : droit au paiement d'heures supplémentaires) et la stabilité de l'emploi (ex. : prise en compte de l'ancienneté). Elles définissent le statut-type d'emploi, en l'occurrence l'emploi permanent ou régulier à temps plein. Toutes les exceptions à ces normes institutionnelles, et pas seulement aux normes juridiques, permettent d'identifier les statuts d'emplois qualifiés d'atypiques ou de précaires selon cette approche.

Par contre, la précarité mise en exergue par les sociologues n'est pas qu'économique au sens où les emplois précaires génèrent des niveaux de revenus habituellement inférieurs à ceux des emplois permanents ou

---

5 Ces différences de vision ne vont pas sans rappeler celles qui existent entre le modèle traditionnel de GRH et le modèle renouvelé (voir Guérin et Wils, 1992). Dans le modèle traditionnel (qui peut être assimilé au secteur secondaire), la main-d'oeuvre est vue comme un coût de production variable qui limite la maximisation des profits alors que dans le modèle renouvelé (assimilable au secteur primaire), il est question de « ressources humaines » qu'il faut considérer comme un actif et qui nécessitent des investissements dont les bénéfices sont nettement supérieurs aux coûts assumés.

encore au sens où la sécurité d'emploi en est pratiquement exclue. Pour eux, la précarité est aussi d'ordre social au sens où les catégories de travailleurs avec ces statuts d'emploi ne sont généralement pas intégrés socialement aux communautés de travail dans lesquelles se fait néanmoins la prestation de services. La coexistence des statuts typiques et des statuts atypiques au sein d'une même communauté fait en sorte que les premiers ont tendance à marginaliser les seconds et que, réciproquement, ces derniers auront peu tendance à participer aux activités (syndicales, socio-culturelles) par lesquelles la communauté de travail se constitue et intègre ses membres. Le problème d'intégration se pose également au niveau social lorsque cohabitent divers statuts socio-économiques. De même, dans la mesure où il est considéré comme un déterminant du statut socio-économique, le statut de travail peut engendrer des problèmes d'intégration sociale à un niveau plus global que la seule communauté de travail. À l'instar de la définition proposée par Dion, l'approche sociologique souligne la nécessité de considérer les éléments liés à la reconnaissance et à la considération obtenues dans le milieu de travail, mais va plus loin en faisant ressortir les conséquences de la précarisation du travail sur l'intégration au sein d'une communauté de travail.

La présente section a permis de cerner plusieurs notions utiles pour l'étude du statut des chargés de cours de l'UQTR. La reconnaissance et la considération, le lien contractuel, les conditions de travail, la stabilité de l'emploi de même que l'intégration à la communauté de travail sont les notions principales qui sont relevées comme pouvant servir à cerner le statut de travail. La prochaine section présente brièvement l'usage qui est fait du terme « statut » dans le monde universitaire et la question souvent évoquée de l'intégration des chargés de cours.

4.2 La notion de statut en milieu universitaire

Mises à part les savantes définitions de ce terme retrouvées dans les ouvrages spécialisés, le mot statut est également employé dans le milieu universitaire. Sans toutefois présenter un relevé exhaustif, il semble de mise de souligner quelques exemples de l'usage de ce terme dans le milieu étudié. De plus, la notion d'intégration discutée dans la section précédente trouve une application particulière dans le milieu universitaire, notamment chez les chargés de cours, qu'il convient d'aborder dans la présente section.

La question du statut et de l'intégration des chargés de cours ne date pas d'hier. Déjà en 1989, le rapport du Conseil des universités (1989, p. 123) relevait les revendications syndicales à cet égard :

> [...] selon leurs porte-parole, les chargés de cours ne sont pas assez intégrés dans la communauté universitaire, malgré la place qu'ils occupent de facto, sont sous-payés par rapport aux professeurs réguliers, sont maintenus dans une situation de travail précaire et sont tenus à l'écart de presque toutes les instances décisionnelles.

En dépit de certains progrès depuis cette époque (FQPPU, 1998), la lecture des documents syndicaux et autres suggère que la question n'est pas encore réglée. L'intérêt des parties pour la présente étude en est un autre signe.

4.2.1 Le statut des chargés de cours

Dans son exposé de la situation, la Commission des états généraux sur l'éducation (MEQ, 1996) relevait qu'un des débats dans le monde universitaire portait sur *« l'existence de deux groupes aux statuts distincts : les professeurs-chercheurs et les chargés de cours »*. Dans les pistes qu'elle soumettait à la réflexion des intervenants pour une meilleure intégration des chargés de cours, la Commission mettait de l'avant la création de postes de chargés d'enseignement à temps plein, la reconnaissance des activités d'encadrement des étudiants ainsi que leur participation à l'organisation pédagogique et aux corps

décisionnels de l'université. Il faut remarquer que ces pistes touchent respectivement trois notions vues dans la section précédente : statut d'emploi ou de travail, statut professionnel et intégration. Dans son rapport final, la Commission (1996) constatait d'ailleurs l'intégration partielle des chargés de cours à la vie de l'établissement universitaire de même que le rôle dévolu à ce personnel dans l'ajustement de l'offre de formation aux fluctuations de l'effectif étudiant (voir la section 1.3), ce qui n'est pas sans rappeler la situation des travailleurs du secteur secondaire du marché du travail discuté dans la section précédente.

Le Conseil des universités (1989) traitait également du statut des chargés de cours qu'il qualifiait même d'ambigu. Cette ambiguïté vient, selon lui, du fait que les chargés de cours présentent à la fois les caractéristiques d'une main-d'oeuvre précaire (peu de temps avant l'attribution des charges, gestion trimestre par trimestre, limite d'exercice ou plafond d'emploi, etc.) et celles d'une main-d'œuvre relativement protégée (syndicalisation, reconnaissance de l'ancienneté, faible taux de roulement, etc.). Pour reprendre les notions vues plus haut, les chargés de cours possèdent des caractéristiques de la main-d'oeuvre du secteur primaire et du secteur secondaire selon l'approche économique. D'après le Conseil (1989), la syndicalisation leur a permis d'obtenir des acquis importants, notamment sur le plan des conditions de travail et de la rémunération. Parlant des chargés de cours dits « structurels », considérés comme des travailleurs à statut précaire dans la terminologie syndicale, le Conseil (1989, p. 134) énonce que : « *sans être pleinement intégrés à la vie de l'université, ni pouvoir jouir des statuts professionnels existants, ces chargés de cours font pratiquement carrière dans l'enseignement universitaire* ». Le Conseil met ainsi l'accent sur l'intégration à la communauté universitaire de même que sur le statut professionnel.

Pour sa part, la FQPPU (1998) fait maintes allusions à la notion de statut. Le texte de la Fédération traite beaucoup du statut de travail des chargés de cours sous l'angle de la précarité (« les nouveaux temps partiel », « les précaires de l'enseignement », « main-d'oeuvre à bon marché ») et du statut professionnel (« enseignants de seconde catégorie », « enseignants universitaires exclus de la recherche »). Le document rapporte également la création de nouveaux statuts d'emploi en milieu universitaire au cours des dernières années : chargés d'enseignement (ÉTS) et chargés de cours « à part de temps » (Université Laval). La FQPPU cite, par ailleurs, un document de l'Internationale de l'éducation dans lequel le statut de professeur d'université apparaît être déterminé par deux éléments : la permanence et le processus de titularisation. Ces deux éléments touchent au statut professionnel (titularisation) et au statut d'emploi (permanence) des professeurs qui s'acquièrent de façon différente et qui procurent des obligations et droits différents de ceux des chargés de cours.

De façon plus pointue, la lettre d'entente numéro 8 dans la convention des chargés de cours à l'UQTR fait référence à l'expression statut pour désigner le fait qu'un chargé de cours est en situation de simple ou de double emploi (voir section 1.2). Une autre lettre d'entente signée par les parties en avril 1998 (et qui est devenue l'annexe C de la convention des chargés de cours) édicte que le chargé de cours occupant, outre les charges de cours qu'il dispense à l'université, un emploi à temps complet est considéré comme ayant un statut de double emploi. La détermination de ce statut a un impact important sur la répartition des charges de cours attribuées à chaque session. En plus du pointage et des exigences de qualification, le critère du statut de double ou de simple emploi déterminera, en partie du moins, le nombre de charges de cours auquel aura droit le chargé de cours à chacune des rondes de répartition des charges de cours de même que l'ordre de priorité dans l'attribution de celles-ci. Dans les conventions collectives, règle générale, le chargé de cours en situation de simple emploi a priorité sur le chargé de cours en double emploi lors de l'attribution des charges (voir sous-section 4.4.1).

Cette distinction entre les chargés en situation de simple emploi et ceux en situation de double emploi a été évoquée à la section 1.2 lors de la discussion portant sur les types de chargés de cours. Pour reprendre la typologie du Conseil des universités (1989) présentée dans cette section, le statut de simple emploi est celui

des chargés de cours dits « intensifs[6] » alors que le statut de double emploi est conféré aux chargés de cours dits « traditionnels ». Ces derniers ont généralement un emploi stable et l'enseignement ne représente qu'un « à-côté ». En ce sens, leur statut professionnel ne leur vient pas uniquement de leur emploi de chargé de cours mais aussi de leur autre emploi. D'ailleurs, cette catégorie de chargés de cours est souvent recrutée pour ses compétences scientifiques ou ses expériences spécialisées reconnues dans différents domaines, qui sont complémentaires à celles des professeurs (FQPPU, 1998). C'est donc sur la base de leur statut professionnel à l'extérieur de l'université que les « traditionnels » y font leur entrée. À ce moment, ils cumulent donc deux statuts d'emploi (régulier et occasionnel) ainsi que deux statuts professionnels (à l'extérieur et à l'intérieur de l'université). Il est bien évident que la question du statut de ce groupe de chargés de cours ne se pose pas dans les mêmes termes que pour les autres, notamment pour les « intensifs ». Même si le statut d'emploi, le statut professionnel ou même l'intégration des chargés de cours en « double emploi » à l'université peut poser problème, il va de soi que la question du statut des chargés de cours, telle qu'elle est discutée dans la présente recherche, touche davantage les autres catégories de chargés de cours. Pour ces derniers, il n'y a généralement qu'un statut d'emploi, qu'un statut professionnel et qu'une communauté de travail à intégrer.

C'est du statut d'emploi et du statut professionnel des chargés de cours à l'université dont cette étude fait la comparaison. Ceci conduit à présenter ce qui est généralement entendu par l'intégration des chargés de cours à la vie universitaire.

4.2.2 L'intégration des chargés de cours

Pour bien comprendre ce qu'est l'intégration des chargés de cours, il faut revenir à la question de l'organisation du travail en milieu universitaire. À l'université, les fonctions de coordination pédagogique et de développement des programmes d'enseignement sont dévolues aux professeurs par l'entremise de divers lieux pédagogiques (assemblées départementales, comités, etc.). Selon le Conseil des universités (1989), comme les chargés de cours sont souvent à l'université sur une base ponctuelle (un cours, une session), ils n'ont pas de vue d'ensemble des programmes d'études et il revient au corps professoral de maintenir la continuité et la cohérence de ces programmes. C'est dans cette organisation du travail que réside le noeud de l'intégration. Les revendications syndicales portent ainsi sur la participation des chargés de cours aux diverses instances où se discute le développement pédagogique. L'intégration touche également à la fonction d'encadrement des étudiants sous toutes ses formes (disponibilité, parrainage, tutorat, etc.) ou même à celle de la recherche, traditionnellement dévolues aux professeurs. En fait, l'intégration des chargés se résume à leur implication dans des tâches universitaires allant au-delà de la seule prestation de cours.

Il y a différents points de vue concernant l'intégration parmi les intervenants du secteur. Pour le Conseil des universités (1989), l'intégration des chargés de cours à la vie de l'université peut se réaliser par trois moyens : l'encadrement professoral (accueil, soutien, évaluation), les liens avec le corps professoral régulier et la coordination (liens informels, réunions de département) ainsi que la participation aux instances décisionnelles (conseil d'administration, commission des études, comités de programmes, etc.).

La FNEEQ (1998), sans nier l'importance de la représentation institutionnelle, aborde la question de l'intégration des chargés de cours davantage sous l'angle d'un enrichissement de leurs tâches ou de leur statut professionnel. Celui-ci passe, selon elle, par la participation des chargés de cours à la révision et à la gestion des programmes, au développement pédagogique et à l'encadrement des étudiants (accueil, tutorat,

---

6 De ce point de vue, la situation des « étudiants gradués » et des « pigistes » se rapproche de celle des « intensifs » car ils n'occupent pas d'emploi régulier à temps plein à l'extérieur de l'université.

parrainage, etc). La concertation entre enseignants (professeurs et chargés de cours), de même que l'accès à des régimes contractuels plus stables pour les chargés de cours, sont également considérés par la FNEEQ comme des moyens pour revoir l'organisation du travail universitaire dans le sens d'une meilleure intégration des chargés de cours.

En mars 1997, le conseil d'administration de l'UQTR a adopté la résolution 403-CA-3567, la Déclaration institutionnelle sur la reconnaissance et l'intégration du personnel chargé de cours au sein de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Soumise par le comité d'étude et d'orientation sur l'optimisation de la place des chargés de cours à l'UQTR, cette déclaration de l'Université énonce de façon très détaillée les moyens de réaliser l'intégration des chargés de cours dans cette institution.

Reconnaissant les chargés de cours comme partenaires à part entière dans l'amélioration de la qualité de l'enseignement, l'Université s'y engage à *« créer des conditions visant d'une part, à associer plus étroitement le personnel chargé de cours aux divers processus pertinents à la formation des étudiants et, d'autre part, à optimiser leur collaboration avec les professeurs réguliers »*. L'intégration passe tout d'abord par la participation des chargés de cours aux lieux pédagogiques universitaires, notamment à la sous-commission du premier cycle, à la sous-commission de l'enseignement, au conseil de direction, au conseil de pédagogie et des programmes de l'école internationale de français ainsi qu'aux différents comités d'évaluation de programmes. L'institution entend aussi favoriser cette intégration par la présence des représentants des chargés de cours à la commission des études et au sein des conseils de module de même que par l'inclusion systématique d'un représentant des chargés de cours au sein de tout comité ou groupe de travail de la commission des études.

Toujours pour favoriser leur intégration dans des lieux pédagogiques, la déclaration incite les départements à favoriser la participation des chargés de cours, d'une part, à des comités départementaux ou à des équipes dont les activités portent sur le développement de l'enseignement (harmonisation du contenu des cours, concertation sur les approches pédagogiques, etc.) et, d'autre part, à des tâches pédagogiques allant au-delà de la stricte prestation de cours, notamment la création de matériel pédagogique, la conception et le support à l'acte pédagogique en lien avec les nouvelles technologies de l'information et de communication et avec la formation sur mesure. Enfin, la dernière modalité d'intégration énoncée dans cette déclaration est de fournir les conditions matérielles et physiques appropriées à la réalisation de la prestation d'enseignement des chargés de cours à l'intérieur des enveloppes budgétaires existantes.

D'autres éléments de la déclaration portent sur le maintien de la représentation institutionnelle des chargés de cours, notamment dans le cas de changements de structures académiques ou administratives, le recours à des chargés de cours pour des activités institutionnelles (formation continue, coopération internationale, réflexion pédagogique), ainsi que la consultation des chargés de cours à toute réflexion sur le devenir de l'UQTR concernant l'enseignement.

Par ailleurs, il est à noter que la lettre d'entente numéro 9 dans la convention des chargés de cours à l'UQTR relève aussi quelques exemples de ce qui est entendu par intégration pédagogique : participation aux corps décisionnels de l'Université à tous les paliers, à l'élaboration des programmes et des cours, au développement pédagogique et à l'encadrement des étudiants. Cette définition reprend intégralement celle donnée par la Commission des états généraux de l'éducation (1996) dans son rapport final.

Le statut des chargés de cours et leur intégration restent des questions liées entre elles. Ainsi, leur statut d'emploi précaire rend plus difficile leur intégration à la vie universitaire. D'un autre côté, leur implication moins grande à l'université les confine à un statut professionnel différent de celui des professeurs car limité à la seule prestation d'enseignement. Le problème de l'intégration des chargés de cours apparaît avoir été

bien cerné dans le milieu universitaire et certaines avancées semblent avoir été faites vers sa résolution, notamment à l'UQTR.

4.3 Le cadre conceptuel et la méthodologie de la comparaison

L'exercice d'exploration consistant à définir la notion de statut a permis de dégager un certain nombre de dimensions à considérer pour étudier ce concept. Cet exercice reste assez sommaire considérant qu'il aurait pu faire l'objet, à lui seul, d'une recherche particulière. Néanmoins, il est utile afin d'évaluer sous cet angle et sur une base exploratoire la situation comparative des chargés de cours de l'UQTR.

Avant d'aborder le cadre conceptuel et la démarche d'analyse, il convient de préciser deux points. Premièrement, l'Institut retient deux groupes de comparaison dans l'évaluation de la situation du statut des chargés de cours de l'UQTR : les professeurs de l'UQTR et les chargés de cours des autres universités québécoises. Le premier groupe semble s'imposer de lui-même du fait que les professeurs et les chargés de cours de l'UQTR font partie de la même communauté de travail et se partagent la réalisation d'une même activité offerte par l'université, soit l'enseignement. De plus, la distinction entre les statuts de professeurs et de chargés de cours faite dans les documents universitaires (voir section 4.2) indique que les statuts de ces groupes diffèrent et qu'une comparaison est dès lors possible. D'ailleurs, les professeurs de l'UQTR constituent le groupe de comparaison principal de la présente étude. Le second groupe de comparaison, les chargés de cours des autres universités québécoises, apparaît aussi important à considérer car il est possible que le statut des chargés de cours puisse varier d'un établissement universitaire à l'autre; par exemple, les avancées quant à l'intégration peuvent être inégales d'une université à l'autre. Par contre, l'action syndicale et le rôle de coordination joué par l'UQ dans son réseau peuvent donner à penser que la situation par rapport au statut ne diffère pas tellement d'un établissement à l'autre.

Le second point à préciser est que la principale source d'information retenue pour l'étude du statut des chargés de cours est constituée des conventions collectives des chargés de cours et de celle des professeurs de l'UQTR. Comme dans les autres volets de l'étude, cette source apparaît être la plus intéressante, compte tenu des dimensions du statut. Étant donné les limites du mandat, cette source est valable et facilement accessible. Ici encore, d'autres recherches ou enquêtes dans les différentes universités, notamment sur les pratiques formelles ou informelles non consignées dans les conventions, auraient peut-être pu permettre d'aller plus loin, mais cela aurait dépassé de beaucoup le cadre établi par les parties pour la présente étude.

Les observations effectuées dans les deux sections précédentes permettent de dégager trois grandes dimensions du statut : le lien d'emploi, l'intégration dans la communauté de travail ainsi que les conditions de travail. Il a été possible de constater que le lien d'emploi constitue le facteur le plus souvent cité pour juger de la stabilité du travail qui détermine en bonne part le statut de travail. Cette dimension touche naturellement des aspects comme la durée de l'emploi, la sécurité d'emploi et l'évaluation de la performance. Quant à l'intégration dans la communauté de travail, elle trouve une application particulière dans le milieu universitaire en ce qui a trait aux chargés de cours. La représentation aux instances universitaires et lieux pédagogiques (conseil d'administration, commission des études, comités de programmes, départements, etc.) est un des aspects pertinents de l'intégration à examiner. Un autre aspect de l'intégration est l'implication des chargés de cours dans des fonctions autres que celles inhérentes à la prestation d'un cours. Cet aspect se rapproche beaucoup de la notion de statut professionnel abordée dans les sections précédentes. La troisième dimension est celle des conditions de travail. Elle touche à l'accès à des ressources matérielles (ex. : local, ordinateur), financières (ex. : remboursement de frais) ou humaines (ex. : correcteurs, assistants) dans l'exercice des fonctions, de même que l'accès au développement en emploi et à des avantages sociaux. Ces conditions de travail prises au sens large caractérisent de façon importante le statut de travail, au même titre que le lien d'emploi.

Mises à part ces dimensions, un aspect du statut est son acquisition. En deux mots, comment le statut de chargé de cours est-il acquis et à quelles conditions est-il maintenu? Les divers régimes d'emploi des chargés de cours prévoient des mécanismes déterminés pour la reconnaissance des exigences de qualification et de l'ancienneté, l'attribution des charges ainsi que l'évaluation des chargés de cours. Le statut déterminé par ces mécanismes n'est cependant pas unique car il existe, tel que mentionné dans les chapitres précédents, des statuts diversifiés de chargés de cours. Le critère du simple ou du double emploi et les emplois de chargés de cours prévoyant des contrats de plus d'une session font en sorte que les chargés de cours se distinguent entre eux. C'est un autre aspect à considérer ici.

Compte tenu des contraintes du mandat et du caractère exploratoire du volet du statut, il a fallu faire des choix. Premièrement, la présente analyse du statut ne porte pas sur la dimension relative aux conditions de travail. L'étude faite des salaires au chapitre 3 et le choix de ne pas traiter de la rémunération globale motivent en partie cette décision. De plus, un examen sommaire des conventions collectives a permis d'établir que celles-ci ne variaient pas de façon réellement notable d'une université à l'autre quant aux conditions de travail. Dans la même veine, un second choix a été de ne pas analyser l'ensemble des conventions collectives des chargés de cours. Les conventions retenues couvrent l'ensemble des affiliations syndicales des chargés de cours dans le secteur universitaire et proviennent du réseau de l'UQ et des autres grandes universités. Ces critères permettent de maximiser la diversité des dispositions étudiées (ex. : catégories spéciales de chargés de cours) dans l'échantillon constitué. Hormis celle du groupe de référence à l'UQTR, les conventions retenues sont celles des universités suivantes : UQAM, Université Laval, Université de Sherbrooke et Université de Montréal. Il est loin d'être certain qu'une analyse plus étendue aurait permis d'obtenir des résultats différents de ceux présentés dans la prochaine section.

En bref, l'analyse comparative du statut des chargés de cours de l'UQTR porte sur trois aspects : le lien d'emploi, l'intégration et l'acquisition du statut. Le premier aspect est mis en évidence surtout dans la comparaison avec les professeurs de l'UQTR, car le lien d'emploi des chargés de cours des quatre universités retenues est relativement similaire à celui des chargés de cours de l'UQTR.

4.4 La comparaison du statut entre les chargés de cours de l'UQTR et les chargés de cours des autres universités

4.4.1 Les mécanismes d'acquisition du statut de chargé de cours

Quatre mécanismes présents dans toutes les conventions des chargés de cours déterminent l'acquisition du statut de chargé de cours et engendrent des différences de statut entre eux. Ces quatre mécanismes touchent la détermination et la reconnaissance des exigences de qualification, la reconnaissance de l'ancienneté (pointage), l'attribution des charges de cours et l'évaluation des chargés de cours.

! La détermination et la reconnaissance des exigences de qualification

Avant de pouvoir enseigner un cours à l'université, le chargé de cours, nouveau ou ancien, doit être reconnu comme ayant les qualifications requises. La détermination des exigences de qualification constitue une prérogative des départements dans les universités (assemblée, comité de programme, direction). Tel que vu aussi au chapitre 2, ces exigences portent sur la formation académique requise (diplôme, discipline, spécialité) et le nombre minimum d'années d'expérience pertinente requis (professionnelle, enseignement). Mises à part ces exigences, à l'UQTR, des habiletés pédagogiques particulières peuvent aussi être exigées (voir chapitre 2). Les caractéristiques attendues des candidats ou l'appartenance à un ordre professionnel sont d'autres exigences pour les chargés de cours dans certaines universités (Université Laval et Université de Sherbrooke respectivement).

Il n'y a qu'à l'UQTR et à l'Université de Sherbrooke qu'une révision globale des exigences de qualification est prévue en début de convention (dans les 120 jours de la signature). Les autres conventions prévoient une révision annuelle : celle de l'UQAM en décembre et celles de l'Université Laval et de l'Université de Montréal en janvier. Les projets de révision sont affichés et le syndicat et les chargés de cours disposent alors de 30 jours pour soumettre leurs avis avant l'adoption définitive des exigences. Par ailleurs, à l'UQTR, lorsque des modifications aux exigences sont nécessaires (nouveaux programmes, nouveaux cours, modification substantielle d'un cours), un comité formé d'un représentant de la direction, de deux professeurs et de deux chargés de cours est constitué. Il formule le projet d'exigences de qualification.

Pour se voir reconnaître ses qualifications en regard des exigences, le candidat à un cours doit généralement déposer une demande écrite accompagnée de son dossier au service des ressources humaines ou, plus souvent, auprès du département. Dans le cas de l'UQTR, ces demandes peuvent se faire à chaque session, au plus tard cinq jours avant l'affichage des charges de cours de la session. Dans les autres cas, les conventions prévoient une ou des période(s) précise(s) pour déposer ces demandes. C'est une fois par année à l'UQAM (avant le 23 mars), à l'Université Laval (entre le 15 et le 31 octobre), et à l'Université de Montréal (entre le 1er et le 15 janvier) alors que c'est deux fois par année à l'Université de Sherbrooke (la dernière semaine de septembre et de janvier). Dans tous les cas, le département doit étudier la demande et décider de reconnaître ou non les qualifications du candidat. Dans toutes les conventions, cette décision peut être contestée dans des délais prescrits. Le dossier est alors soumis à un comité de révision dont la décision est finale et ne peut faire l'objet de griefs, sauf pour vice de procédure. Le tableau 4.1 décrit la composition des comités de révision dans les cinq conventions étudiées.

Tableau 4.1
Composition des comités de révision des demandes de reconnaissance

UQTR	UQAM	Université Laval	Université de Sherbrooke	Université de Montréal
- Deux professeurs - Deux chargés de cours - Un cadre représentant le vice-recteur à l'enseignement-recherche	- Un représentant de l'assemblée départementale - Un représentant des chargés de cours du département - Un représentant du vice-recteur à la formation-recherche	- Comité des sages (trois membres permanents choisis par les parties)	- Un professeur titulaire ou agrégé - Un chargé de cours désigné par le syndicat - Une personne de l'extérieur choisie par le vice-recteur aux ressources humaines	- Un représentant de l'assemblée départementale (autre que le directeur) - Un représentant du chargé de cours (chargé de cours) - Une personne de l'extérieur désignée par le vice-recteur aux ressources humaines (spécialiste)

À l'UQTR, comme à l'UQAM, à l'Université de Sherbrooke ou à l'Université de Montréal, ce comité se compose de représentants des chargés de cours, des professeurs et de la direction de l'université. À l'Université Laval, c'est à un comité permanent dit « des sages » que revient la responsabilité de la révision.

Il est à noter en terminant que la reconnaissance des qualifications s'applique à un seul cours (parfois à un groupe de cours) et, conséquemment, ce processus recommence chaque fois qu'un chargé de cours, même ayant déjà enseigné, veut dispenser un nouveau cours. Ce n'est qu'une fois ses qualifications reconnues qu'il peut soumettre sa candidature à une charge de cours. Cette reconnaissance n'entraîne toutefois pas la création d'un lien d'emploi avec l'université.

! La reconnaissance de l'ancienneté

Tel qu'évoqué dans les chapitres précédents, en dépit de la nature précaire de l'emploi de chargé de cours, les conventions collectives reconnaissent l'ancienneté des chargés de cours par l'entremise du système de pointage. C'est par le pointage que le chargé de cours acquiert un lien d'emploi avec l'université.

Dès son premier engagement, le chargé de cours acquiert des points d'ancienneté en fonction du nombre de charges qu'il dispense. C'est le cours standard de 45 heures qui sert de base de calcul et un tel cours donne un point au chargé de cours. Certaines conventions établissent des équivalences pour certaines tâches particulières. Par exemple, un point est accordé pour 130 heures de supervision de stages à l'Université de Montréal ou pour 150 heures de tâches liées à l'enseignement à l'Université Laval. Ce genre d'équivalence n'existe pas à l'UQTR.

Dans tous les cas, l'université est responsable d'établir et de tenir à jour une liste de pointage qui, sous le nom de chaque chargé de cours, indique : le sigle et le titre des cours pour lesquels il a accumulé des points de priorité, les sessions auxquelles ces cours ont été assumés et le pointage cumulé. Dans certains cas, d'autres informations jugées pertinentes sont incluses dans ces listes comme les cours pour lesquels le salarié est reconnu compétent (UQAM), le fait qu'il soit ou non en probation et le statut d'emploi (simple ou double) (Université de Montréal). Ces listes sont établies par département ou par unité d'embauche sauf dans le cas de l'Université de Sherbrooke. À cette université, les points sont cumulés par cours et globalement, sans référence à l'unité d'embauche. Les listes de pointage sont produites, affichées et transmises au syndicat et aux chargés de cours qui y figurent trois fois par année en prévision de chaque session, à des dates prévues aux conventions (voir tableau 4.2).

Tableau 4.2
Affichage des listes de pointage

Session	UQTR	UQAM	Université Laval	Université de Sherbrooke	Université de Montréal
Automne	1re semaine de juin	75 jours avant le début de la session	1er mai	30 mai	15 mai
Hiver	1re semaine de novembre	idem	1er octobre	2 octobre	15 septembre
Été	3e semaine de février	idem	10 février	2 février	15 janvier

Le chargé de cours peut également accumuler des points sans enseigner dans certaines circonstances prévues aux conventions : lorsqu'il est en congé parental, en congé de maladie, libéré pour activités syndicales ou lorsqu'un cours attribué est annulé après avoir été accepté.

Un chargé de cours peut perdre ses points de classement et, par le fait même, son emploi dans certaines circonstances prévues dans les conventions. Ces circonstances comprennent la démission du chargé de cours, son congédiement (notamment à la suite d'une évaluation négative durant sa période de probation) ou son inactivité, c'est-à-dire s'il n'a pas enseigné à l'université durant une certaine période. Cette période d'inactivité est de six sessions à l'UQTR; quatre sessions avant d'avoir enseigné 12 sessions, huit sessions par la suite à l'UQAM; trois ans à l'Université Laval; 24 mois à l'Université de Montréal et à l'Université de Sherbrooke (ce qui est équivalent à l'UQTR). La période d'inactivité peut être prolongée pour des périodes déterminées dans certains cas (ex. : études, maladie, etc.).

La liste de classement peut être contestée en tout temps par un chargé de cours (sauf à l'Université de Sherbrooke, où une période de 30 jours après la publication de la liste est prévue). Le litige est alors réglé de façon prioritaire selon la procédure de griefs. Les conventions de l'Université Laval et de l'Université de Sherbrooke n'indiquent pas explicitement le mode de résolution de ce type de litige.

Mises à part quelques différences (équivalences pour d'autres tâches, date d'affichage des listes et durée de la période d'inactivité), les conventions de toutes les universités se ressemblent beaucoup quant à la reconnaissance de l'ancienneté. Cette reconnaissance demeure l'un des seuls mécanismes présents dans les conventions des chargés de cours permettant d'assurer une certaine stabilité d'emploi en régissant l'attribution des charges.

1 L'attribution des charges de cours

L'attribution des charges constitue une phase importante dans l'acquisition du statut de chargé de cours. C'est de cette attribution que découlent le lien contractuel, le salaire et plusieurs avantages contenus dans les conventions. Les différences entre les catégories de chargés de cours interviennent également dans ce processus.

Dans les universités, l'attribution des charges de cours se déroule en plusieurs étapes. Dans un premier temps, dans les départements, les charges d'enseignement sont déterminées pour une session et sont attribuées au corps professoral (en tâche normale ou en appoint). Par la suite intervient la « clause de réserve » qui se retrouve dans toutes les conventions de chargés de cours, sauf celle de l'Université de Sherbrooke. En vertu de cette clause, le département peut soustraire à la liste des cours disponibles une certaine proportion de ceux-ci qui seront attribués à des catégories de personnel déterminées (étudiants, professeurs retraités, cadres, etc.) sans passer par la procédure d'attribution régulière. Les conventions imposent pour l'ensemble des départements une limite maximale à la proportion de cours qui peuvent faire l'objet de la « clause de réserve ». Cette proportion est de 7 % à l'UQTR, 8 % à l'UQAM[7] et 15 % à l'Université Laval et à l'Université de Montréal. Plus loin, il sera possible de voir que les conventions imposent des limites au nombre de cours qui peuvent être attribués à ces différentes catégories de personnel. Par ailleurs, à l'Université Laval et à l'Université de Sherbrooke, l'étape suivante est l'attribution des cours aux chargés de cours « à part de temps » et aux chargés de cours « à forfait » qui jouissent de contrats particuliers.

Une fois ces étapes franchies, les départements ou unités d'embauche établissent la liste des cours disponibles pour les chargés de cours et procèdent à leur affichage à des dates prédéterminées. Ces affichages ont lieu en prévision de chaque trimestre. À l'Université Laval et à l'Université de Sherbrooke, ces affichages sont aussi faits sur une base annuelle comme le montre le tableau 4.3.

Après l'affichage des cours disponibles, les chargés de cours disposent d'un délai pour poser leur candidature. Le candidat doit tout d'abord dresser la liste des cours qui l'intéressent par ordre de priorité.

---

7 À l'UQAM, chaque département ne peut soustraire de l'affichage plus de 8 % des cours pour les attribuer à des spécialistes invités, à des étudiants gradués, à des cadres de l'université ou à des professeurs retraités. Pour l'ensemble de l'université, la limite de cours soustraits de l'affichage est établie à 4 % mais les cours attribués aux étudiants gradués ne sont pas inclus pour le calcul de cette norme globale.

Tableau 4.3
Affichage des charges disponibles

Période	UQTR	UQAM	Université Laval	Université de Sherbrooke	Université de Montréal
Annuel			1er mai	1er-10 juin	
Automne	1re semaine de juin	75 jours avant le début de la session	15 juin-1er juillet	25-31 juillet	1er-15 juin
Hiver	1re semaine de novembre	idem	1er-10 décembre	2-8 novembre	1er-15 octobre
Été	3e semaine de février	idem	1er-10 avril	2-8 mars	1er-15 février

Une des particularités à l'UQTR est que le premier choix doit être un cours que le chargé de cours a déjà donné. En soumettant sa candidature, le chargé de cours doit indiquer le nombre de charges de cours désiré ainsi que ses contraintes horaires, s'il y a lieu. Quatre conventions (UQTR, UQAM, Université de Sherbrooke et Université de Montréal) exigent une déclaration de statut d'emploi (simple ou double).

Sauf à l'Université de Sherbrooke, où les charges de cours sont attribuées en fonction de l'ancienneté dans le cours, l'attribution des charges de cours se fait généralement selon le pointage dans le département ou l'unité d'embauche. Toutes les conventions imposent des limites, par session et par année, quant au nombre de charges qui peuvent être attribuées à un candidat (voir tableau 4.4). Il n'y a qu'à l'Université de Sherbrooke et à l'Université de Montréal que le maximum de charges varie selon la situation d'emploi du chargé de cours. Le maximum de charges par session est généralement de trois (UQTR, UQAM et Université Laval), sauf à l'Université de Sherbrooke où il est de quatre pour les chargés de cours en simple emploi. Par contre, le maximum annuel le plus bas est observé à l'UQTR avec sept tandis qu'il se situe à huit à l'UQAM et à neuf à l'Université Laval. Cependant, à l'UQTR, les chargés de cours en double emploi ont droit au même maximum que les autres (sept charges) alors qu'ils n'ont droit qu'à six charges par année à l'Université de Sherbrooke et à deux à l'Université de Montréal.

Tableau 4.4
Nombre maximal de charges de cours

Situation d'emploi	UQTR		UQAM		Université Laval		Université de Sherbrooke		Université de Montréal	
	Max./ session	Max. annuel	Max./ session	Max. annuel	Max./ session	Max. annuel	Max./ session	Max. annuel	Max./ session	Max. annuel
Simple emploi	3	7	3	8	3	9	4	8	SO	8
Double emploi	3	7	3	8	3	9	3	6	SO	2

Il existe des variantes dans la procédure d'attribution des charges disponibles pour les chargés de cours. À l'UQTR, la procédure prévoit trois étapes. La première est réservée aux chargés de cours ayant terminé leur période de probation. Par ordre de pointage, les candidats se voient attribuer leurs premiers choix jusqu'à concurrence de deux cours. Les chargés de cours en double emploi sont limités à un cours. La deuxième étape est réservée aux chargés de cours en début de carrière et qui sont encore en période de probation. Les règles d'attribution sont les mêmes qu'à l'étape précédente (ordre de pointage et limite de cours). La troisième étape s'adresse aux candidats de la première étape. Les charges de cours disponibles sont attribuées par ordre de pointage tant que les candidats n'ont pas obtenu le nombre de cours demandé (maximum de

trois). Le chargé de cours en situation de double emploi peut obtenir deux cours à cette étape s'il n'a obtenu aucune charge lors de la première étape.

À l'UQAM, la procédure comporte également trois étapes. La première est identique à celle de l'UQTR. Par contre, la deuxième étape est réservée aux chargés de cours qui ne sont pas en situation de double emploi. Les charges sont attribuées une à la fois, par ordre de pointage, jusqu'à ce que ces candidats aient obtenu le nombre de cours désiré. La troisième étape suit les mêmes règles que la précédente, mais s'adresse aux chargés de cours en situation de double emploi. À l'Université Laval, la procédure prévoit deux étapes. À la première étape, les candidats, par ordre de pointage, se voient attribuer leurs premiers choix jusqu'à concurrence de deux cours. À la deuxième étape, les charges de cours sont attribuées une à la fois jusqu'à la limite de trois. À l'Université de Sherbrooke, la procédure est différente. Les charges de cours sont attribuées en fonction de l'ancienneté dans le cours. Le pointage global n'est pris en compte qu'en cas d'égalité entre deux chargés de cours quant à l'ancienneté dans le cours. À l'Université de Montréal, en première étape, les charges de cours sont attribuées par ordre de pointage, un cours par candidat, soit le premier choix disponible. La deuxième étape, après ajustement des listes de candidats, suit les mêmes règles que la précédente. La troisième étape accorde une priorité aux chargés de cours en début de carrière (avec un point ou moins).

Lorsqu'il y a égalité du pointage entre deux chargés de cours, les conventions prévoient une séquence de critères pour déterminer le candidat qui aura priorité, avant de procéder par tirage au sort. Comme l'indique le tableau 4.5, l'UQTR et l'UQAM sont les universités où la séquence de critères est la plus longue. Le premier critère à l'UQTR, l'expérience dans le cours, se retrouve à des rangs divers dans les autres universités, sauf à l'Université de Sherbrooke. La scolarité, deuxième critère à l'UQTR, n'est utilisée qu'à l'Université Laval alors que le troisième critère (la date d'embauche) ne se retrouve pas ailleurs.

Tableau 4.5
Critères de bris d'égalité

Ordre des critères	UQTR	UQAM	Université Laval	Université de Sherbrooke	Université de Montréal
Premier	Le plus d'expérience dans le cours	Nombre de points pour cours annulés	Le plus d'expérience dans le cours	Le pointage global	Le plus d'expérience dans le cours
Deuxième	Scolarité plus élevée	Le plus d'expérience dans le cours	Le diplôme le plus élevé	Le lieu de résidence	
Troisième	Date d'embauche plus ancienne	Le candidat n'est pas en situation de double emploi			

Lorsque des cours sont annulés après avoir été attribués et acceptés, seule la convention de l'UQTR prévoit la possibilité de supplantation. Cette procédure de supplantation n'est pas automatique, le salarié concerné pouvant opter pour une compensation monétaire, et elle ne comporte qu'un tour sauf dans le cas des cours à groupes multiples (article 9.11.c.). Une compensation monétaire (12 % du salaire) et, dans certains cas, l'octroi d'un point d'ancienneté sont prévus dans les conventions lors de l'annulation de cours attribués et acceptés.

Même si la procédure d'attribution des charges suit la même logique partout, il existe un certain nombre de différences entre les universités. Tout d'abord, sur le plan des cours exclus de l'affichage (« clause de réserve »), le 7 % observé à l'UQTR est inférieur à ce qui est observé à l'UQAM (8 %), à l'Université Laval

et à l'Université de Montréal (15 %). À l'Université de Sherbrooke, une telle restriction n'existe pas. Quant au nombre maximal de charges assumées annuellement, le nombre de sept pour les chargés de cours de l'UQTR est le plus bas relevé parmi les universités recensées pour les chargés de cours en simple emploi. Cependant, la norme de trois charges par session à l'UQTR est similaire à celle observée dans les autres conventions.

La procédure d'attribution des cours aux chargés de cours compte trois étapes à l'UQTR et à l'Université de Montréal alors qu'elle n'en compte que deux à l'Université Laval. L'Université de Sherbrooke est différente à cet égard. Diverses variantes dans cette procédure sont observées, notamment en ce qui concerne les bris d'égalité. Alors que les autres conventions étudiées prévoient une compensation monétaire si un cours attribué et accepté est annulé, à l'UQTR, la supplantation est possible.

! La procédure d'évaluation

Pendant la période de probation

Pour analyser les procédures d'évaluation prévues aux conventions des chargés de cours, il faut d'abord examiner les dispositions relatives à la période de probation. En général, la probation est une période en début d'emploi pendant laquelle le salarié n'a pas encore acquis le plein statut d'employé régulier et pendant laquelle il peut être remercié de ses services avec peu ou pas de recours. Or, plusieurs des conventions de chargés de cours comportent une période de probation.

À l'UQTR, les exigences de la clause 8.06 et les règles d'évaluation qui s'y rapportent constituent à toute fin pratique une période de probation. Cette période est relativement courte. Le chargé de cours est en période de probation tant qu'il n'a pas accumulé quatre points de priorité à moins qu'il n'ait enseigné trois sessions totalisant 70 heures d'enseignement ou plus. Tant qu'il n'a pas accumulé plus de deux points de priorité ou enseigné plus de deux sessions, le chargé de cours peut être remercié de ses services sans avoir fait l'objet d'une évaluation formelle. Pendant la période de probation, le chargé de cours peut faire l'objet d'une évaluation formelle (à deux reprises au plus) à la suite d'une plainte ou à la demande du département. Un comité d'évaluation est alors mis sur pied par le doyen de la gestion des ressources humaines. Le comité se compose du directeur du département, d'un représentant du vice-recteur enseignement-recherche, d'un professeur du département et d'un représentant du chargé de cours. Les critères d'évaluation sont la correspondance des enseignements au descriptif et aux objectifs du cours enseigné. Si les résultats de l'évaluation sont insatisfaisants, le comité peut recommander des corrections et autres moyens d'amélioration. Le comité peut aussi recommander de ne plus engager le chargé de cours pour le(s) cours en cause. Au terme de la période de probation, si l'assemblée départementale décide de ne pas le soumettre à une évaluation, le chargé de cours est automatiquement reconnu comme ayant satisfait aux exigences de la clause 8.06.

À l'UQAM, la convention ne prévoit pas de période de probation. L'évaluation des chargés de cours renvoie à la procédure générale des évaluations sessionnelles des enseignements qui se pratique dans la plupart des établissements universitaires, y compris l'UQTR. Cette procédure consiste essentiellement à une compilation des questionnaires d'évaluation administrés aux étudiants à la fin de chaque session. Lors d'une première évaluation insatisfaisante, le directeur du département avise le chargé de cours et le rencontre pour trouver des correctifs. Lors d'une deuxième évaluation insatisfaisante dans les trois sessions suivantes, le directeur avise le chargé de cours et le service des ressources humaines. Celui-ci demande au chargé de cours de recourir aux services pédagogiques de l'Université et avise le syndicat. Lors d'une troisième évaluation insatisfaisante dans les trois sessions suivantes, le directeur avise le service des ressources humaines qui procède à la mise sur pied d'un comité d'évaluation composé d'un représentant du salarié, d'un représentant

du département et d'un représentant du vice-recteur formation-recherche. L'évaluation du comité porte sur la correspondance des enseignements au descriptif et aux objectifs du programme de même que sur les capacités du chargé de cours sur le plan pédagogique. Dans sa décision, le comité peut conclure : que le problème n'est pas fondé ou qu'il ne relève pas de la responsabilité du salarié; que le problème est fondé, ce qui demande des correctifs ou de l'aide supplémentaire au salarié; que le salarié ne peut plus donner le(s) cours concerné(s). Cette décision peut être contestée. Un comité de révision est alors mis sur pied par le vice-recteur formation-recherche. Ce comité est formé d'un représentant de l'Université, d'un représentant du salarié et d'une personne de l'extérieur (désignée au préalable). Le comité de révision peut maintenir, modifier ou infirmer la décision du comité d'évaluation.

À l'Université Laval, la période d'essai est d'une durée de trois sessions totalisant 120 heures d'enseignement. Au cours de cette période, l'ensemble du travail du chargé de cours fait l'objet d'évaluations dont les résultats lui sont communiqués par le responsable de l'unité. À la suite d'une évaluation insatisfaisante pendant cette période, le chargé de cours rencontre le directeur pour déterminer des mesures correctives. En cas de difficultés majeures, le chargé de cours peut perdre son statut sans recours. À la fin de la période de probation, le responsable de l'unité d'embauche procède au bilan des évaluations. S'il est positif, la période d'essai est réussie. Si le bilan est négatif, le chargé de cours perd son statut et cette décision peut être contestée par voie de grief ou révisée par le Comité des sages.

À l'Université de Sherbrooke, le nouveau chargé de cours est en probation les quatre premières fois qu'il donne un cours et pendant au moins deux trimestres. À la fin de chaque trimestre, le directeur procède à une évaluation écrite qui est remise au chargé de cours. À la fin de la période, après avoir entendu le chargé de cours, le directeur soumet sa recommandation à l'université : soit que le chargé de cours a réussi sa probation, soit que le directeur recommande de mettre fin à l'emploi du chargé de cours. Cette décision peut être contestée devant un comité d'appel composé d'une personne désignée par l'université, d'une personne désignée par le syndicat et d'une personne choisie par les deux parties. La décision du comité ne peut être contestée par voie de grief, sauf en ce qui concerne la procédure.

À l'Université de Montréal, le nouveau chargé de cours est en période de probation les trois premières fois qu'il donne un cours. Cette période se termine lorsqu'il a accumulé trois points de priorité au cours d'au moins deux trimestres. Pendant la période de probation, sur plainte d'un groupe d'étudiants ou à la demande du directeur, ou pendant le trimestre qui suit la période de probation, le nouveau chargé de cours fait l'objet d'une évaluation par un comité de l'assemblée départementale. Si cette évaluation est négative, le chargé de cours perd son pointage, donc son statut de chargé de cours dans l'unité d'embauche. Cette décision peut être contestée par l'entremise du service des relations professionnelles. Un comité d'appel est alors mis sur pied et est formé d'une personne désignée par le chargé de cours, d'un représentant de l'Université et d'une personne de l'extérieur. La décision du comité est finale et lie les parties. Elle ne peut être contestée par grief.

La durée de la probation est variable d'une université à l'autre. Par ailleurs, la caractéristique distinctive du processus est le caractère obligatoire ou non de l'évaluation durant cette période ou à la fin. L'UQTR est la seule université où cette évaluation n'est faite que sur demande ou sur plainte alors qu'ailleurs, l'évaluation est automatique durant la période de probation, sauf à l'UQAM où cette période n'existe pas.

Après la période de probation

Les procédures d'évaluation prévues pour les chargés de cours qui ont complété leur période de probation sont quelque peu différentes. À part à l'Université Laval, où la procédure est plus systématique, l'évaluation effectuée après la période de probation est déclenchée sur demande ou plainte. Ainsi, à l'UQTR et à

l'Université de Montréal, cette procédure ne peut être déclenchée que par une plainte provenant du département, d'une majorité d'étudiants du cours (UQTR, Université de Montréal), du conseil de module (UQTR) ou du comité de programmes (UQTR). Dans les deux cas, le dossier est d'abord soumis à un comité d'évaluation, puis, s'il y a contestation, le dossier est réévalué par un comité de révision. Dans les deux universités, en cas de sanction négative, le chargé de cours perd le droit de se porter candidat pour le(s) cours concerné(s), sans pour autant perdre son statut de chargé de cours dans l'unité d'embauche.

À l'Université de Sherbrooke, l'évaluation d'un chargé de cours après la période de probation semble relever d'une procédure d'exception. Elle est déclenchée par un avis écrit du doyen qui y précise les faits et les raisons pour lesquelles le chargé de cours n'a pas rempli sa fonction de façon acceptable. Avant d'envoyer un deuxième avis, le doyen obtient une recommandation d'un comité formé de deux professeurs et d'un chargé de cours. Après deux avis, le chargé de cours ne peut plus être candidat pour le(s) cours concerné(s).

À l'Université Laval, l'évaluation des chargés de cours après la période de probation est plus systématique : une fois toutes les trois sessions, chaque fois qu'un nouveau cours est dispensé, à la session suivant une évaluation négative ou à la suite d'une plainte formelle. De plus, l'évaluation du chargé de cours porte sur l'ensemble de ses tâches. Une première évaluation insatisfaisante donne lieu à une rencontre pour identifier le problème et déterminer les mesures correctives. Une deuxième évaluation négative au cours des trois sessions qui suivent la première peut mettre en cause le statut du chargé de cours dans l'unité d'embauche.

Il existe certaines différences, parfois notables, dans les mécanismes par lesquels les chargés de cours acquièrent ou conservent leur statut d'emploi ou leur lien d'emploi avec l'université. Par contre, dans tous les cas, la durée de ce lien est d'une session. Le pointage fait en sorte que ce lien dure plus longtemps même si le chargé de cours n'enseigne pas. La situation de ce dernier est la même qu'un salarié mis à pied qui doit attendre qu'un poste se libère ou que le volume de travail s'accroisse avant de recommencer à travailler. En ce sens, la situation des chargés de cours, à l'UQTR comme ailleurs, est précaire, comme le reconnaissent divers intervenants du monde universitaire. Néanmoins, les mécanismes prévus aux conventions collectives viennent réguler l'embauche, l'affectation des charges et l'évaluation. Ces mécanismes apportent une relative stabilité d'emploi où, à tout le moins, une équité procédurale (critères établis, recours, etc.).

4.4.2 Les différences de statut des chargés de cours

Il existe des différences de statut entre les chargés de cours, comme cela est mentionné dans le présent chapitre. Les droits reconnus à chacun ne sont pas toujours les mêmes selon qu'un chargé de cours a un statut standard, d'exception ou particulier.

De façon générale, l'acquisition du statut de chargé de cours repose sur deux conditions : se voir reconnaître les qualifications pour un cours ou un groupe de cours selon les exigences et se voir attribuer une ou des charges de cours dans une unité d'embauche. Dès lors, le chargé de cours entreprend sa progression en élargissant la banque de cours pour lesquels il détient les qualifications et surtout en accumulant des points de priorité à raison d'un point pour chaque charge de cours (45 heures) attribuée. Ce classement, basé sur le nombre de points accumulés, est le facteur déterminant dans l'attribution des charges de cours offertes aux chargés de cours standard.

Comme constaté dans la section précédente, le chargé de cours en début de carrière ne jouit pas du plein statut avant d'avoir satisfait aux exigences d'une période de probation ou d'essai. Il peut ainsi faire l'objet d'une évaluation globale au terme de laquelle il peut perdre son statut de chargé de cours. Après la période de probation, le chargé de cours peut subir un recul s'il perd sa reconnaissance de qualification pour un cours

ou un groupe de cours à cause d'une évaluation négative ou d'une modification de programme entraînant l'élimination ou la modification substantielle d'un cours. Enfin, le chargé de cours peut perdre son statut s'il démissionne, s'il est congédié, s'il subit une évaluation négative en période de probation ou s'il est inactif au-delà de la période prévue à la convention. Le cheminement décrit ici est celui des chargés de cours standard. Pour les autres chargés de cours, ce cheminement dans l'acquisition et la conservation du statut diffère à certains égards.

Le statut d'exception

Il s'agit ici des chargés de cours visés par la « clause de réserve » contenue dans plusieurs conventions et qui se voient attribuer des charges de cours sans passer par la procédure normale. Les conventions tentent de limiter le recours aux catégories visées par cette clause et imposent des contraintes à ces attributions spéciales de cours. Le tableau 4.6 indique, pour les conventions analysées, les catégories d'employés visées par ces « clauses de réserve » et le nombre maximal de charges par année ou par session pour un individu.

Le constat à faire est que la convention de l'UQTR est la plus détaillée quant aux catégories visées par la « clause de réserve ». Des maximums par session ou par année sont imposés; le nombre maximal annuel de charges pour les étudiants gradués est plus élevé à l'UQTR (quatre) qu'à l'UQAM (une) et à l'Université de Montréal (deux).

Les statuts particuliers

Certaines conventions distinguent également d'autres statuts particuliers parmi les chargés de cours. Une distinction importante est celle existant entre les chargés de cours en situation de simple emploi et ceux en situation de double emploi. Tout d'abord, le nombre de cours qui peut être attribué à ces derniers par session ou annuellement peut être moindre que pour les chargés de cours en situation de simple emploi (voir tableau 4.4). De plus, les chargés de cours en situation de double emploi n'ont pas toujours accès à toutes les rondes d'attribution des cours et certaines limites leur sont imposées. Ainsi, les règles d'attribution des cours diffèrent selon la situation d'emploi du chargé de cours. Par ailleurs, l'UQTR et l'UQAM ont mis sur pied un comité paritaire composé de deux représentants de l'université et deux représentants du syndicat qui a pour mandat de vérifier les déclarations (obligatoires) de statut d'emploi. Toute fausse déclaration est passible de sanctions incluant le congédiement. Vu l'impact du statut dans l'attribution des charges, le contrôle de ces déclarations est compréhensible.

Par ailleurs, deux conventions, celles de l'Université Laval et de l'Université de Sherbrooke, définissent des statuts particuliers d'un autre ordre. Dans les deux cas, soit celui du chargé de cours « à part de temps » à l'Université Laval et celui du chargé de cours « à forfait » à l'Université de Sherbrooke, il s'agit de contrats d'engagement à temps plein, à mi-temps ou plus, comprenant des charges de cours mais aussi d'autres tâches. Ces contrats, d'une durée déterminée d'une session ou plus, peuvent aller jusqu'à trois ans. Ces chargés de cours passent en premier lors de l'attribution des charges de cours. De plus, ils sont rémunérés sur une base annuelle en vertu d'une échelle dans laquelle ils peuvent progresser selon l'expérience et qui, dans le cas de l'Université de Sherbrooke, leur reconnaît en plus leur niveau de formation académique (voir section 3.5).

Les procédures prévues pour l'embauche de ce type de chargés de cours doivent être examinées. L'Université de Sherbrooke se réserve le droit, à tout moment, d'engager des chargés de cours « à forfait ». Le recrutement donne lieu à un concours. Le poste ouvert fait l'objet d'un affichage pendant dix jours et comporte les informations suivantes : l'énumération des cours offerts, la description des activités additionnelles, la durée du contrat, les exigences de qualification, la date limite du dépôt des candidatures et le statut accordé, soit

Tableau 4.6
Nombre maximal de charges de cours octroyées aux catégories d'employés visées par la « clause de réserve »

Catégorie d'employés	UQTR		UQAM		Université Laval		Université de Sherbrooke		Université de Montréal	
	Max / session	Max annuel	Max / session	Max annuel	Max / session	Max annuel	Max / session	Max annuel	Max / session	Max annuel
Spécialistes invités	2	SO	2	SO	SO	SO	SO	SO	SO	SO
Étudiants gradués	2	4	SO	1	SO	SO	SO	SO	SO	2
Professeurs retraités	5[1]	SO	1	SO	SO	SO	SO	SO	SO	SO
Employés de l'université	2	SO	SO	SO	SO	15[2]	SO	SO	SO	SO

1. Cinq cours/session au total, et seulement pour l'année 1997-1998.
2. Maximum de 15 cours par année pour l'ensemble de l'université.

à mi-temps ou à temps complet. C'est l'assemblée départementale, incluant un chargé de cours désigné par le syndicat, qui procède à la sélection des candidats. En plus de satisfaire aux exigences de qualification, un candidat, pour être retenu, doit détenir la priorité d'ancienneté pour les deux tiers des cours mentionnés dans l'affichage du poste. Le candidat qui a le plus d'ancienneté cumulative pour ces cours a priorité. De plus, il ne doit pas conserver un autre emploi à temps complet. Enfin, la convention impose des limites au nombre de charges de cours pouvant être incluses dans la tâche : une moyenne d'un cours (45 heures) par session pour les contrats à mi-temps et une moyenne de deux cours par session pour les contrats à temps plein.

À l'Université Laval, les postes de chargés de cours « à part de temps » sont ouverts lors de l'affichage annuel des charges de cours (au plus tard le 1er mai). L'assemblée de l'unité confie la sélection des candidats à un comité composé d'au moins trois personnes et d'un observateur désigné par le syndicat. La décision du comité est finale et si le candidat possédant le plus grand nombre de points de classement n'est pas retenu, le comité doit consigner ses motifs par écrit.

Ces statuts spéciaux à l'Université Laval et à l'Université de Sherbrooke sont significativement différents de celui du chargé de cours standard, présent à l'UQTR et dans toutes les autres universités. Tout d'abord, la durée de leur emploi et de leur lien effectif avec l'université est de plusieurs sessions, ce qui leur donne une plus grande stabilité d'emploi. Ensuite, certaines règles concernant l'attribution et le nombre maximal de cours s'appliquent différemment à ces chargés de cours (voir ci-haut). De plus, contrairement au chargé de cours standard à l'UQTR et ailleurs, leur salaire est déterminé selon une échelle salariale et non pas selon un montant forfaitaire à la charge. Enfin, il a été possible d'observer au chapitre 2 que les tâches accomplies par ceux-ci pouvaient aller au-delà de la stricte prestation d'enseignement. Précarité réduite, règles spéciales pour l'attribution des cours, salaire personnalisé et diversité possible des tâches font que les chargés de cours « à part de temps » ou « à forfait » ont un statut (professionnel et d'emploi) qui diffère sensiblement de celui des chargés de cours standard, y compris ceux de l'UQTR.

4.4.3 L'intégration des chargés de cours dans la communauté universitaire

! L'intégration aux tâches universitaires

La section 4.2.2 a permis de bien camper ce qui est entendu par l'intégration des chargés de cours, dont l'un des aspects concerne leur implication dans les diverses tâches universitaires (développement pédagogique, encadrement, recherche, etc.) allant au-delà de la prestation d'enseignement. Une des sources permettant d'étudier cette notion est constituée des descriptions de tâches contenues dans les conventions collectives.

Au chapitre 2, il a été constaté que les descriptions de tâches des chargés de cours dans les universités québécoises, incluant ceux de l'UQTR, se limitent généralement à l'enseignement d'un cours. L'analyse comparative faite au chapitre 2 a permis aussi de montrer que les universités où la description de tâches du chargé de cours dépasse l'enseignement sont généralement celles où il existe des catégories spéciales de chargés de cours (Université Laval et Université de Sherbrooke). Il est facile de penser que les descriptions de tâches dans ces établissements ont été modifiées pour tenir compte particulièrement des catégories. En se basant sur les descriptions de tâches des conventions collectives, il appert que les chargés de cours à statut spécial dans ces universités sont mieux intégrés aux tâches universitaires autres que la prestation d'enseignement que ceux des autres universités, y compris l'UQTR.

En ce qui concerne l'intégration des chargés de cours standard, la situation est moins claire. Pour l'UQTR, l'Institut a eu accès à d'autres documents permettant de penser que les chargés de cours dans cette institution sont plus intégrés dans les fonctions universitaires autres que l'enseignement que ne le laisse envisager la description de tâches de leur convention. La résolution 403-CA-3567 du conseil d'administration de l'UQTR sur l'intégration et la lettre d'entente numéro 9 de la convention, citées à la section 4.4.2, exposent des moyens devant être mis en place pour intégrer les chargés de cours. Hormis la question connexe de l'implication dans les lieux pédagogiques ou décisionnels qui est abordée plus loin, ces documents indiquent que l'université s'engage à intégrer davantage les chargés de cours, notamment en les faisant participer à l'élaboration des programmes, au développement pédagogique et à l'encadrement des étudiants. Toutefois, dans le cadre du mandat, l'Institut n'a pas colligé d'informations sur les résultats concrets de cette résolution à l'UQTR et n'a pu avoir accès à des documents semblables provenant d'autres universités. Il est difficile pour l'Institut dans ces conditions d'effectuer une comparaison complète concernant l'intégration aux tâches autres que l'enseignement des chargés de cours standard. Abstraction faite des catégories spéciales de chargés de cours, il n'est pas possible de dire si les chargés de cours de l'UQTR sont plus ou moins intégrés que ceux des autres universités, compte tenu des informations disponibles. Ce constat a trait à l'intégration aux tâches autres que l'enseignement et il faut aborder maintenant l'intégration des chargés de cours aux lieux décisionnels et pédagogiques.

! L'intégration aux lieux décisionnels et pédagogiques

Un autre aspect de l'intégration liée au statut des chargés de cours est leur intégration aux instances consultatives ou décisionnelles en place à l'université. Le tableau 4.7 présente les résultats de l'analyse des cinq conventions collectives retenues concernant l'intégration des chargés de cours aux instances universitaires incluant divers lieux pédagogiques. La comparaison des conventions révèle que l'UQTR et l'UQAM sont les universités où les chargés sont présents dans le plus grand nombre d'instances. L'Université de Sherbrooke occupe le troisième rang et, comme les deux précédentes, sa convention des chargés de cours comporte un chapitre dédié à la représentation aux instances universitaires et prévoit dans certains cas une compensation monétaire pour le temps consacré à ces réunions. À l'Université Laval et à l'Université de Montréal, les conventions ne comportent aucune disposition à ce sujet. Il est possible que, dans ces deux institutions (comme dans les autres d'ailleurs), il existe des pratiques non consignées dans les conventions concernant l'implication des chargés de cours; la présente analyse ne permet pas d'en tenir compte.

Le tableau 4.8 identifie la présence dans les conventions de comités où participent les syndicats de chargés de cours. Ces comités touchent à divers aspects, notamment l'équité procédurale dans les décisions administratives concernant directement les chargés de cours (qualifications, sélection, évaluation), l'intégration et le développement pédagogiques, la situation d'emploi, les conditions de travail (avantages L'analyse des conventions collectives confirme que l'intégration de chargés de cours est une question

Tableau 4.7
Représentation des chargés de cours aux instances universitaires

Instances	UQTR	UQAM	Université Laval	Université de Sherbrooke	Université de Montréal
Conseil d'administration	X	X			
Commission des études	X	X			
Sous-commission des études de premier cycle	X	X		X	
Sous-commission de l'enseignement	X				
Comités institutionnels	X	X		X	
Assemblée départementale		X			
Conseil de module	X	X			
Comité de programme/évaluation de programme		X		X	
Collège électoral départemental	X				
Consultation syndicale sur la nomination d'un recteur, d'un vice-recteur ou d'un doyen	X				
Sous-commission des ressources		X			

importante dans les universités. En effet, dans deux universités, à l'UQAM et à l'Université de Montréal, les parties aux conventions ont choisi de mettre en place un dispositif spécial pour étudier la question et y sociaux, accès à l'égalité, nouvelles technologies, auxiliaires, etc.) ou les relations patronales-syndicales (griefs, rencontres, etc.). Même si certains comités peuvent être conjoncturels, cette analyse permet de déceler une certaine tendance.

Ici encore, l'UQTR apparaît comme l'institution, avec l'UQAM, où les lieux de participation syndicale sont les plus nombreux, d'après les conventions. Par contre, dans les autres universités, la participation syndicale à des comités est plus importante qu'elle ne l'est aux instances universitaires. La convention de l'Université Laval est nettement la plus économe quant au nombre de lieux où est prévue la représentation des chargés de cours. Elle comporte en effet un dispositif original qui réduit le nombre de comités : le « Comité des sages ». Il s'agit d'un comité permanent choisi par les parties à l'Université Laval afin d'examiner les demandes de révision relatives à la reconnaissance des exigences de qualification et à l'évaluation des chargés de cours. Ce comité est composé de trois membres permanents et de deux substituts indépendants des unités d'où proviennent les dossiers.

L'analyse des tableaux 4.7 et 4.8 révèle un fait intéressant. Si toutes les conventions, à l'exception de celle de l'Université Laval, associent les chargés de cours aux décisions administratives qui les touchent directement (qualification, évaluation, etc.), il faut relever l'absence des chargés de cours à l'assemblée départementale, qui est une des instances institutionnelles dont les décisions ont le plus d'impact sur les chargés de cours (volume de charges, exigences, évaluation, etc.). Seule la convention de l'UQAM prévoit la présence, à l'assemblée départementale, d'un chargé de cours qui y siège à titre d'observateur.

L'analyse des conventions collectives confirme que l'intégration de chargés de cours est une question importante dans les universités. En effet, dans deux universités, à l'UQAM et à l'Université de Montréal, les parties aux conventions ont choisi de mettre en place un dispositif spécial pour étudier la question et y

Tableau 4.8
Participation syndicale à des comités

Comités	UQTR	UQAM	Université Laval	Université de Sherbrooke	Université de Montréal
Exigences de qualification d'enseignement (comité de révision)	X	X		X	X
Modifications des exigences de qualification	X				
Comité de sélection (statuts particuliers)			X	X	
Évaluation	X	X		X	
Révision/appel (évaluation)	X	X		X	X
Développement pédagogique	X				
Situation d'emploi (simple-double)	X	X			X
Intégration		X		X	
Perfectionnement/formation continue	X	X	X	X	X
Nouvelles technologies	X			X	
Attribution des auxiliaires d'enseignement	X				
Acquisition et attribution d'équipements informatiques	X				
Avantages sociaux (assurances, retraite, etc.)			X	X	
Accès à l'égalité		X			
Griefs	X	X	X	X	X
Relations patronales-syndicales					X
Rencontre sur demande	X	X			X

apporter des solutions. Dans les deux cas, le dispositif prévoit la création de comités paritaires d'intégration, un comité central et des comités locaux (unité d'embauche). De plus, ces comités disposent de ressources financières prévues à la convention : 300 000 $ pour la durée de la convention à l'UQAM; l'équivalent de 22 cours par année en 1996-1997 et 1997-1998, de 23 cours en 1998-1999 et de 30 cours en 1999-2000 à l'Université de Montréal. Tel que l'expose la section 4.2.2, les parties à l'UQTR ont aussi traité du problème de l'intégration, notamment dans la convention collective.

De toute évidence, les textes des conventions collectives ne sont pas une source d'informations des plus complète pour analyser le degré et les modalités d'implication des chargés de cours dans la communauté universitaire. L'obtention d'informations additionnelles ou la réalisation d'une enquête auprès des universités ou des chargés de cours aurait pu permettre une meilleure appréciation de la situation. Par contre, l'analyse des conventions collectives a permis de faire deux constats quant à l'intégration des chargés de cours de l'UQTR.

Premièrement, les chargés de cours de l'UQTR, à l'instar des chargés de cours des autres universités, ont une description de tâches limitée à l'enseignement d'un cours. Seuls les chargés de cours « à forfait » et « à part de temps » de l'Université de Sherbrooke et de l'Université Laval ont des tâches allant plus loin que la seule

prestation d'enseignement. Deuxièmement, les chargés de cours de l'UQTR ont la convention collective, avec l'UQAM, prévoyant le plus de lieux où ils peuvent participer.

4.5 La comparaison du statut entre les chargés de cours de l'UQTR et les professeurs

Comme ce fut le cas pour les tâches et le salaire, la situation des chargés de cours de l'UQTR a été comparée à celle des professeurs de cette institution. Au point de départ, il faut préciser qu'il existe une différence de statuts entre les chargés de cours et les professeurs dans tous les établissements universitaires au Québec d'après la Commission des états généraux de l'éducation (1996) et d'autres intervenants déjà cités à la section 4.2.1. Dans la présente section, les statuts de ces deux groupes sont analysés en fonction des mêmes critères utilisés précédemment pour comparer la situation des chargés de cours de l'UQTR à celle des chargés de cours dans les autres universités.

Tel qu'il a été possible de le constater au chapitre 2, une des différences entre les chargés de cours et les professeurs est que ces derniers ont une description de tâches beaucoup plus étendue. En fait, celle-ci recoupe l'ensemble des tâches inhérentes à l'accomplissement de la mission universitaire : enseignement, recherche, service à la collectivité et gestion pédagogique. Du point de vue des tâches et du statut professionnel, il est indiscutable que les chargés de cours de l'UQTR sont moins bien intégrés dans la réalisation de la mission universitaire que ne le sont les professeurs de l'UQTR. Ce constat doit être fait même en tenant compte des avancées décrites dans la déclaration institutionnelle concernant l'intégration des chargés de cours et dans la lettre d'entente numéro 9 de la convention collective de ces derniers à l'UQTR.

Pour ce qui est de la représentation aux instances universitaires, les professeurs de toutes les universités sont présents dans la très grande majorité de celles-ci : conseil d'administration, commissions, conseils, assemblées, etc. La participation à ces instances fait d'ailleurs partie des tâches des professeurs, à l'UQTR comme ailleurs, et leur influence peut y être importante. Par exemple, l'article 7 de la convention collective des professeurs de l'UQTR rappelle que la Commission des études est constituée, entre autres, de six professeurs et de deux chargés de cours. De plus, comme les cadres universitaires sont souvent des anciens professeurs, l'influence de ce groupe au sein des instances universitaires peut être notable comparativement à celle des chargés de cours.

La section précédente a permis de constater également que les professeurs dans les universités étudiées sont impliqués dans plusieurs décisions touchant directement les chargés de cours. Par l'entremise de l'assemblée départementale qui adopte les politiques et les règles académiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation d'un département, les professeurs interviennent dans deux aspects importants pour les chargés de cours : la détermination des exigences de qualification et l'attribution des cours. C'est en effet à l'assemblée départementale que revient d'établir les exigences de qualification auxquelles doivent se conformer les chargés de cours (voir chapitre 2). Elle voit aussi à la détermination du volume et de la nature des cours qui seront dispensés pendant une année et elle attribue les cours aux professeurs et aux autres catégories d'employés visés par les « clauses de réserve » avant que les chargés de cours ne puissent poser leur candidature. De plus, les professeurs sont souvent présents dans les comités dont les décisions affectent directement les chargés de cours (voir section 4.4.1). Ici encore, à l'instar de ce qui semble être la norme dans les autres universités aussi, les chargés de cours de l'UQTR voient les professeurs intervenir dans la détermination de certains aspects importants de leur travail en vertu des fonctions plus étendues attribuées à ces derniers. L'assemblée départementale paraît jouer un rôle clé dans cette situation car les chargés de cours n'y ont pas accès et ne bénéficient pas d'une instance similaire qui leur soit propre.

Si les statuts des professeurs et des chargés de cours de l'UQTR diffèrent en ce qui a trait à la participation aux tâches autres que l'enseignement et aux instances universitaires, il en va de même en ce qui a trait aux régimes de travail régissant l'un et l'autre des groupes.

L'une des principales différences dans les régimes de travail touche le lien d'emploi. Celui des chargés de cours de l'UQTR est établi sur la base d'une session et doit être renouvelé de session en session. Pour les professeurs, une stabilité d'emploi est assurée pour une plus longue période. Le premier contrat d'engagement d'un professeur est d'une durée allant de 28 à 40 mois (paragraphe 9.16 de la convention des professeurs de l'UQTR). La durée peut aussi varier selon le statut de professeur : invité « sous octroi » (un an maximum) et suppléant (deux ans au maximum). Au terme de son premier contrat, un professeur peut se voir offrir un deuxième contrat d'une durée de deux ans.

À la fin de ce deuxième contrat, le professeur auquel est octroyé un troisième contrat acquiert la permanence. Par la suite, le contrat d'un professeur permanent se renouvelle automatiquement pour des périodes consécutives de deux ans (paragraphe 12.05 de la convention). Si le renouvellement des trois premiers contrats est conditionnel à l'obtention d'une évaluation positive, il demeure néanmoins que le lien d'emploi a une durée plus longue pour les professeurs que pour les chargés de cours de l'UQTR.

Par ailleurs, à l'UQTR, en ce qui concerne la période probatoire durant laquelle le contrat d'une personne peut ne pas être renouvelé entre autres en cas de mauvaise évaluation, celle des professeurs est plus longue que celle des chargés de cours. Alors que celle des chargés de cours se limite à l'accumulation de quatre points (ou trois sessions totalisant 70 heures d'enseignement ou plus), la durée de la probation des professeurs s'étend sur les deux premiers contrats. Il est à noter que, contrairement aux chargés de cours, les professeurs en période de probation (non permanents) ont accès à la procédure de griefs en cas de non-renouvellement de leur contrat. Les chargés de cours peuvent être remerciés de leurs services sans évaluation formelle s'ils n'ont pas enseigné plus de deux sessions ou accumulé plus de deux points.

Du côté des chargés de cours, le seul mécanisme qui offre une certaine stabilité d'emploi est le pointage. Ainsi, le chargé de cours ayant accumulé plus de points qu'un autre a préséance dans l'attribution des cours, à qualifications égales. De plus, même s'il n'enseigne pas, il conserve ses points et son lien d'emploi durant six sessions. Au terme de cette période d'inactivité, le chargé de cours perd ses points et son emploi. Pour les professeurs, outre la permanence, la convention de l'UQTR prévoit que l'université ne peut mettre à pied des professeurs permanents (article 13). De plus, la convention prévoit un plancher d'emplois pour les professeurs, ce qui accroît la sécurité d'emploi de cette catégorie. La sécurité d'emploi des chargés de cours de l'UQTR est nettement moindre que celle des professeurs de cette institution.

L'évaluation du personnel est une pratique courante dans le monde de l'enseignement universitaire et les deux groupes à l'étude ne font pas exception. Au cours de la période de probation, le chargé de cours peut faire l'objet d'une évaluation formelle à la suite d'une plainte ou à la demande du département. En cas d'évaluation négative, il risque de ne plus être embauché pour un ou des cours. Passée cette période, le processus d'évaluation ne peut être déclenché que sur plainte (voir sous-section 4.4.1). Pour les professeurs, la procédure d'évaluation diffère selon que le professeur est permanent ou non. Avant la permanence, une évaluation a lieu au cours de la dernière année de son contrat. Le comité d'évaluation doit recommander le renouvellement du contrat ou son non-renouvellement (paragraphe 11.10 de la convention). Le professeur régulier est évalué tous les cinq ans suivant sa dernière évaluation. Par contre, il peut demander d'être évalué à chaque année. Le comité d'évaluation peut dans ce cas appuyer une demande de promotion ou inviter le professeur à en déposer une, souligner les réalisations remarquables, constater qu'il satisfait aux exigences de la fonction, identifier des points à améliorer ou suggérer une réorientation ou un recyclage. En aucun cas la recommandation peut être le non-renouvellement du contrat du professeur évalué. Dans le cas des chargés

de cours comme dans celui des professeurs de l'UQTR, il n'y a qu'au cours de la période de probation (ou ce qui en tient lieu) qu'une mauvaise évaluation peut mener à une rupture du lien d'emploi. Par contre, l'évaluation des professeurs réguliers doit être faite régulièrement aux cinq ans alors que les chargés de cours ayant complété leur probation ne sont évalués qu'à la suite d'une plainte.

Il existe un certain nombre d'autres différences dans les régimes d'emploi des professeurs et des chargés de cours de l'UQTR. Par exemple, les chargés de cours n'ont pas accès à des échelles salariales ni à un processus de promotion alors que les professeurs passent d'une catégorie d'emploi à une autre (processus de titularisation) et d'une catégorie salariale à l'autre.

Toutes ces différences mènent à la conclusion que le régime de travail des professeurs de l'UQTR leur procure une plus grande stabilité d'emploi et une meilleure intégration aux tâches universitaires et aux instances universitaires que celui des chargés de cours. En ce sens, le statut d'emploi de ces derniers est plus précaire et leur statut professionnel est plus limité que celui des professeurs. La différence dans les tâches effectuées par les deux groupes, engendrée par l'organisation du travail dans le milieu universitaire québécois, peut être à l'origine des différences constatées en ce qui concerne les statuts et les régimes de travail.

4.6 Les constats de la comparaison du statut des chargés de cours

Tel que mentionné au début de ce chapitre, le concept de statut n'est pas facile à cerner. Ce concept peut prendre différents sens selon les contextes ou les perspectives dans lesquels il est utilisé. La réalité sociale que recouvre ce terme n'est pas simple et il est, par conséquent, difficile de l'opérationnaliser pour les fins d'une comparaison. L'Institut s'est servi du texte des conventions collectives retenues pour comparer le statut des chargés de cours de l'UQTR à celui des chargés de cours de quatre universités (UQAM, Université Laval, Université de Sherbrooke et Université de Montréal) de même qu'à celui des professeurs de l'UQTR.

Au terme de la comparaison de la convention des chargés de cours de l'UQTR avec celle des chargés de cours des quatre universités retenues (UQAM, Université Laval, Université de Sherbrooke et Université de Montréal), le premier constat est la similitude dans la situation des chargés de cours concernant le statut. En effet, dans les cinq conventions étudiées, quatre mécanismes déterminent l'acquisition du statut de chargé de cours, soit la reconnaissance des exigences de qualification, la reconnaissance de l'ancienneté (pointage), la procédure d'attribution des charges de cours et l'évaluation des chargés de cours. Au-delà des différences déjà soulignées, ces mécanismes dessinent les contours d'un statut de chargé de cours qui peut être qualifié de « standard » et dont le profil est similaire d'une université à l'autre, que ce soit du point de vue de l'acquisition du statut, du statut d'emploi ou de l'intégration.

Si les conventions collectives établissent un statut de chargé de cours standard, elles établissent également, de différentes façons, des statuts particuliers de chargé de cours. Ainsi, à l'instar de celle de l'UQTR, trois autres conventions imposent des limites particulières aux chargés de cours qui détiennent un emploi à temps complet à l'extérieur de l'université pour ce qui est du nombre de cours qu'ils peuvent dispenser et de l'accès aux rondes d'attribution des cours.

À l'Université Laval et à l'Université de Sherbrooke, les conventions définissent un statut différent du statut standard. En effet, les chargés de cours « à part de temps » (Université Laval) ou « à forfait » (Université de Sherbrooke) sont engagés à mi-temps ou à temps plein, pour des contrats d'une durée plus longue (jusqu'à trois ans), avec charge de travail potentiellement plus diversifiée. Ils sont rémunérés selon des échelles salariales dans lesquelles ils progressent avec l'expérience et qui, dans le cas de l'Université de Sherbrooke, reconnaissent leur niveau de scolarité. Il s'agit donc là d'un statut spécial de chargé de cours qui diffère

passablement de celui des chargés de cours standard, y compris ceux de l'UQTR, et qui se rapproche un peu de celui des professeurs.

Le dernier point qui se dégage de la comparaison des chargés de cours de l'UQTR avec ceux des autres universités concerne l'intégration. Tout d'abord, les chargés de cours de l'UQTR sont moins bien intégrés aux tâches allant au-delà de la prestation d'enseignement que les catégories spéciales de chargés de cours présentes à l'Université Laval et à l'Université de Sherbrooke. Par ailleurs, compte tenu des informations disponibles, il n'a pas été possible de comparer de façon complète les chargés de cours de l'UQTR et les chargés de cours standard des autres universités quant à ce volet de l'intégration. Enfin, la convention collective de l'UQTR et celle de l'UQAM prévoient davantage de lieux où les chargés de cours peuvent être représentés que celles des autres universités étudiées.

À l'UQTR, des différences considérables ressortent toutefois entre la situation de professeur et celle de chargé de cours. Le statut d'emploi, le statut professionnel et l'intégration de ces deux catégories d'employés comportent des différences notables.

Sur le plan du statut d'emploi, le premier constat est que le chargé de cours est engagé à la pièce pour un, deux ou trois cours sur la base d'une session alors que le professeur, dès son premier contrat, est engagé sur une base régulière à plein temps, pour une durée de deux à trois ans. De plus, le professeur jouit d'un régime d'emploi qui lui permet d'accéder à la permanence et de progresser par promotion en passant d'une catégorie d'emploi à une autre et d'une échelle salariale à une autre, alors que le chargé de cours est rémunéré à un taux fixe, uniforme et que le seul mécanisme lui assurant une certaine stabilité d'emploi est le système de pointage.

Sur le plan du statut professionnel, il est constaté que les professeurs ont une définition de tâches beaucoup plus étendue que les chargés de cours. De fait, celle-ci recoupe l'ensemble des tâches inhérentes à la mission universitaire, alors que le rôle du chargé de cours se limite généralement à la prestation de l'enseignement dans un cours donné.

Quant à l'intégration, les professeurs, comme groupe, sont représentés dans la plupart des instances universitaires. La participation à ces instances fait d'ailleurs partie des tâches normales des professeurs. Ils interviennent aussi régulièrement dans les décisions touchant les chargés de cours. De plus, l'assemblée départementale, composée essentiellement de professeurs, dispose de pouvoirs décisionnels importants sur les programmes et les contenus des cours, sur l'affectation des tâches et sur l'embauche et l'évaluation du personnel enseignant. À l'UQTR, les chargés de cours sont représentés dans la majorité des instances universitaires mais ils ne sont pas membres de l'assemblée départementale et ne disposent d'aucun lieu institutionnel propre. Il faut, par contre, souligner que des mécanismes ont été mis en place dans la dernière convention des chargés de cours de l'UQTR, qui visent précisément à améliorer leur situation sur les plans professionnel et de leur intégration à la communauté universitaire.

4.7 Les liens entre les constats concernant les tâches, le salaire et le statut

L'analyse de la situation comparative des chargés de cours de l'UQTR concernant le statut qui vient d'être effectuée a une portée plus limitée que les analyses faites aux chapitres précédents. En effet, seuls les chargés de cours de quatre universités et les professeurs de l'UQTR ont été considérés dans cette comparaison.

La nature du lien d'emploi, de même que l'intégration des chargés de cours de l'UQTR, ne diffèrent pas tellement de ceux observés pour les chargés de cours des autres universités. Une différence notable concernant notamment le statut professionnel est cependant observée avec les catégories spéciales de chargés

de cours retrouvées à l'Université Laval et l'Université de Sherbrooke. Contrairement aux chargés de cours de l'UQTR, les chargés de cours « à part de temps » ou « à forfait » ont des tâches distinctes qui dépassent possiblement celles inhérentes à l'enseignement d'un cours. De même, ces chargés de cours ont une stabilité d'emploi plus grande, vue la durée des contrats qui peuvent leur être octroyés. Par contre, il n'a pas été possible d'examiner les exigences de qualification ni d'isoler la portion « enseignement » de leurs tâches comme ce fut le cas pour les professeurs de l'UQTR. C'est pourquoi les chargés de cours de l'UQTR n'ont pas été comparés sur la base du salaire à ces catégories spéciales de chargés de cours.

Pour ce qui est de la comparaison entre les professeurs et les chargés de cours de l'UQTR, des différences importantes ont été observées en ce qui a trait au lien d'emploi, au statut professionnel et à l'intégration. De par la nature même de leurs tâches et de l'organisation du travail dans le secteur universitaire, les professeurs sont davantage intégrés dans leur milieu de travail que les chargés de cours. Sur le plan du statut professionnel, les tâches confiées aux professeurs sont beaucoup plus intégrées à l'ensemble de la mission universitaire que celles dévolues aux chargés de cours. De plus, la stabilité d'emploi conférée par le poste de professeur est plus importante que celle qui est octroyée aux chargés de cours. Il y a certes un lien entre ces deux aspects : la plus grande intégration des professeurs à l'ensemble des tâches universitaires constitue une opportunité afin d'assurer une stabilité d'emploi plus grande. L'absence d'une telle stabilité et d'une continuité dans leurs tâches ainsi que leur lien d'emploi plus précaire peuvent être les causes de la moins grande intégration des chargés de cours à la communauté universitaire sur le plan professionnel.

Par ailleurs, les liens sont très difficiles à établir entre, d'une part, les différences relatives au statut d'emploi, au statut professionnel et à l'intégration existant entre les deux groupes et, d'autre part, les écarts salariaux constatés au chapitre 3. En effet, comme la comparaison salariale a été effectuée sur la portion identique des tâches des deux groupes, soit l'enseignement, des différences quant à l'intégration ou au statut professionnel ne semblent pas être à la base des écarts salariaux. Il en va de même pour le statut d'emploi.

Chapitre 5

La synthèse et la discussion des résultats de l'étude

5.1 La synthèse de la situation comparative des chargés de cours de l'UQTR

Le but de la présente étude était de décrire la situation comparative des chargés de cours de l'UQTR en ce qui a trait aux tâches, au salaire et au statut. Divers groupes de comparaison ont été utilisés selon l'aspect étudié.

La comparaison des tâches du chargé de cours de l'UQTR a été effectuée avec les emplois d'étudiant, d'auxiliaire d'enseignement et de professeur à l'UQTR de même qu'avec les emplois de chargé de cours dans les secteurs universitaire et collégial au Québec. L'Institut a constaté que les tâches et les responsabilités de l'emploi de chargé de cours à l'UQTR vont au-delà de celles inhérentes aux emplois d'étudiant et d'auxiliaire d'enseignement dans cette même institution. Par contre, les tâches et les responsabilités afférentes à l'emploi de chargé de cours apparaissent similaires à celles assumées dans les emplois de professeur à l'UQTR (pour le volet enseignement), de chargé de cours dans les autres universités et dans les collèges. C'est sur la base de ces constats que l'Institut a effectué la comparaison de la situation salariale des chargés de cours de l'UQTR.

La situation salariale des chargés de cours de l'UQTR en 1998-1999 a été comparée à celle des professeurs de cette institution, des chargés de cours des autres universités et des collèges. En utilisant la méthode du prorata, un retard important des chargés de cours par rapport aux professeurs a été constaté. En termes de salaire moyen par charge de cours, le retard des chargés de cours s'établit à 71,5 %. Des écarts allant de -29,2 % (catégorie II, échelon I) à -102,4 % (catégorie III, échelon 22) sont aussi constatés en effectuant la comparaison selon des échelles salariales par charge de cours dérivées des échelles des professeurs contenues dans leur convention collective. Dans la comparaison avec les chargés de cours des autres universités québécoises, le constat général est que le taux à la charge offert à l'UQTR est relativement semblable à celui payé ailleurs, en dépit de l'existence de légers retards ou de faibles avances. Lorsque les salaires des chargés de cours du secteur collégial sont comparés, une avance importante des chargés de cours de l'UQTR est constatée. Les écarts entre les taux horaires des deux groupes s'établissent à 57 %, 50,8 % et 41,4 % selon que le chargé de cours du collégial a 16 ans de scolarité ou moins, 17 à 18 ans ou 19 ans et plus de scolarité. Une avance salariale du même ordre des chargés de cours de l'UQTR est aussi constatée dans la comparaison avec ceux de l'Éducation permanente de l'Université Concordia.

Dans le dernier volet de l'étude, le statut des chargés de cours de l'UQTR a été comparé à ceux des chargés de cours de quatre universités (UQAM, Université Laval, Université de Sherbrooke et Université de Montréal) et des professeurs de l'UQTR sur la base des conventions collectives de l'ensemble de ces groupes. Une similitude a été constatée entre le statut des chargés de cours de l'UQTR et celui des chargés de cours des autres universités en ce qui a trait à diverses dimensions : lien d'emploi, acquisition du statut, différenciation des statuts et statut professionnel. Par contre, les chargés de cours à statut spécial (« à part de temps » et « à forfait ») dans certaines universités ont un statut différent de celui des chargés de cours de l'UQTR en raison de leur lien d'emploi plus stable et de leur plus grande intégration aux tâches universitaires (statut professionnel). En ce qui concerne l'intégration, il n'est pas facile de conclure quant à la situation comparative des chargés de cours de l'UQTR sur la base des informations disponibles. Un des constats qui a tout de même pu être effectué est que les conventions de l'UQTR et de l'UQAM sont celles qui comportent le plus de dispositions concernant la représentation des chargés de cours aux instances universitaires et aux lieux pédagogiques. Pour ce qui est de la comparaison avec les professeurs, il existe un écart notable avec les chargés de cours en ce qui a trait au statut d'emploi, au statut professionnel et à l'intégration. Ainsi, les chargés de cours de l'UQTR ont un statut plus précaire et sont moins intégrés aux tâches et aux instances universitaires que les professeurs de cette institution.

En résumé, la situation des chargés de cours de l'UQTR ne diffère pas tellement de celle des chargés de cours des autres université en ce qui concerne les tâches, le salaire et le statut. Hormis les chargés de cours à statut spécial qui constituent toujours l'exception dans le milieu, ceux des autres universités ont une situation très similaire à celle des chargés de cours de l'UQTR d'après les informations colligées dans la présente étude. Quant à la situation des chargés de cours de l'UQTR par rapport à ceux du collégial, la principale différence tient à l'avance salariale des premiers sur les seconds. Enfin, pour ce qui est de la comparaison entre les chargés de cours de l'UQTR et les professeurs de cette institution, une similitude a été constatée au plan des tâches liées à l'enseignement. Par contre, des différences importantes ont été observées entre les deux groupes quant au salaire et aux diverses dimension du statut.

5.2 La discussion quant aux résultats de la comparaison des chargés de cours de l'UQTR

L'étude a permis de montrer que la situation comparative des chargés de cours de l'UQTR diffère selon le groupe auquel ils sont comparés. Eu égard aux tâches assumées, un trait commun unit toutefois les trois groupes auxquels les chargés de cours de l'UQTR ont été comparés, soit les chargés de cours des autres universités québécoises, les chargés de cours du secteur collégial et les professeurs de l'UQTR pour le volet enseignement. Il s'agit de l'accomplissement des activités inhérentes à l'enseignement d'un cours (préparation, prestation, évaluation, etc.). Cette fonction est commune aux quatre groupes étudiés et la responsabilité de l'enseignement d'un cours est un des principaux facteurs permettant de distinguer ces groupes des autres qui n'ont pas été considérés comparables.

Cependant, à première vue, il peut sembler surprenant de considérer comme comparables les chargés de cours du secteur universitaire à la fois avec ceux du collégial et avec les professeurs de niveau universitaire (sous le volet enseignement). La question se pose alors naturellement en ce qui concerne la comparaison des chargés de cours du collégial et des professeurs d'université. Il est vrai qu'entre ces deux groupes le niveau d'enseignement diffère et les exigences de qualification ne sont pas les mêmes. Toutefois, sur la base des descriptions de tâches des conventions collectives pour le volet enseignement, l'Institut ne peut que constater une similitude entre les tâches des chargés de cours de l'UQTR (emploi repère) et celles des chargés de cours du collégial et des professeurs de l'UQTR. S'il existe des différences réelles dans les tâches, elles ne sont pas observables dans le cadre d'une analyse effectuée à partir des conventions collectives. C'est sur la base de ce constat de similarité dans les tâches liées à l'enseignement que l'Institut a établi les groupes susceptibles d'être correctement appariés aux fins de la comparaison salariale avec les chargés de cours de l'UQTR.

La situation comparative des chargés de cours de l'UQTR sur le plan salarial est la suivante : ils sont presque à parité avec les chargés de cours des autres universités, en avance sur les chargés de cours du secteur collégial et en retard sur les professeurs de l'UQTR en termes de salaire par charge de cours. L'importance de l'avance et du retard des chargés de cours de l'UQTR sur ces deux groupes soulève un certain nombre d'interrogations. Le constat de l'Institut quant à la similitude des tâches liées à l'enseignement indique que d'autres éléments doivent entrer en ligne de compte afin d'expliquer ces écarts avec les professeurs de l'UQTR et avec les chargés de cours du collégial.

Les écarts salariaux constatés demandent de s'interroger, entre autres, sur la question des exigences de qualification. En effet, ces considérations quant aux exigences renvoient à la question suivante : pour un même cours, est-ce que la tâche d'enseignement d'une personne détentrice d'un doctorat (d'une maîtrise) diffère de celle d'une autre qui détient une maîtrise (un baccalauréat) et, dès lors, justifie une différence salariale? En examinant les tâches, l'Institut en vient à la conclusion que non. Il est vrai que les exigences

standard diffèrent pour chacun des groupes : baccalauréat au collégial, maîtrise pour les chargés de cours au niveau universitaire et doctorat pour les professeurs dans ce secteur. Toutefois, les équivalences de qualification pour l'enseignement des cours au niveau universitaire (ex. : absence d'un diplôme compensée par l'expérience) font en sorte que les exigences standard ne sont pas des conditions absolues. Même l'exigence du doctorat pour les professeurs n'est pas une condition catégorique. Si cette exigence du doctorat pour l'emploi de professeur peut se justifier pour différentes raisons, il est évident qu'elle n'existe pas pour l'enseignement des cours au premier cycle notamment. Même l'enseignement aux cycles supérieurs peut, dans certaines circonstances, être dispensé par des personnes ne possédant pas de doctorat. L'Institut est donc justifié de penser que les écarts salariaux constatés ne sont pas essentiellement dus aux différences dans les exigences de qualification.

Il existe d'autres facteurs qui n'ont pas été abordés dans la présente étude et qui pourraient peut-être apporter une meilleure compréhension de ces écarts. Par exemple, l'implication des professeurs dans la conception, le contenu, la cohérence et le développement des programmes universitaires est généralement plus grande que celle des chargés de cours. Compte tenu que ces aspects peuvent être considérés comme faisant partie du volet enseignement, ils pourraient constituer un facteur explicatif des écarts observés.

Par ailleurs, en examinant la différence salariale entre le secteur collégial et le secteur universitaire, il faut se demander si la complexité de l'enseignement (concepts à maîtriser, méthodes à utiliser, niveau d'abstraction, etc.) et les caractéristiques de la clientèle étudiante peuvent jouer un rôle dans les écarts constatés. Aussi, il peut exister des facteurs historiques liés entre autres aux relations patronales et syndicales dans ces secteurs pour expliquer ces écarts. Peut-être que la hiérarchisation apparente dans les salaires selon le niveau d'enseignement vient d'une décision des parties, d'une tradition établie dans ces milieux ou tout simplement du jeu de l'offre et de la demande sur le marché du travail? En ce sens, il est extrêmement difficile *a posteriori* d'expliquer des écarts salariaux entre deux secteurs (ex. : universitaire et collégial) et même au sein d'un même secteur pour deux groupes (ex. : chargés de cours et professeurs) qui ont vu leurs conditions de travail et leur place dans l'organisation du travail évoluer séparément.

Pour ce qui est de la situation comparative des chargés de cours de l'UQTR sur le plan du statut, l'analyse somme toute exploratoire de l'Institut a permis de constater une certaine similarité avec les chargés de cours des autres universités étudiées, sauf avec les chargés de cours dits « spéciaux », présents à l'Université de Sherbrooke et à l'Université Laval. La stabilité d'emploi plus grande conférée aux chargés de cours spéciaux et leur participation possible à des tâches dépassant celles inhérentes à l'enseignement d'un cours font en sorte que leur statut diffère de façon notable par rapport à celui des chargés de cours de l'UQTR. Par ailleurs, il existe des différences importantes entre le régime de travail des chargés de cours de l'UQTR et celui des professeurs. Le statut de chacun des groupes diffère de façon notable car le régime de travail des chargés de cours de l'UQTR leur procure une moins grande stabilité d'emploi et une moins grande intégration aux tâches universitaires (statut professionnel) et aux instances universitaire (intégration) que celui des professeurs de l'UQTR.

Ces différences dans les régimes ne vont pas sans rappeler la théorie de la segmentation du marché du travail présentée à la section 4.1. La moins grande intégration des chargés de cours aux tâches universitaires, la précarité de leur situation d'emploi et, tel qu'il est calculé ici, leur salaire par charge enseignée moins élevé par rapport aux professeurs suggèrent la présence d'une telle segmentation à l'intérieur même du personnel enseignant du milieu universitaire.

5.3 Les limites et perspectives de la comparaison

Une étude comme celle que l'Institut a réalisée comporte toujours des limites et, de ce fait, demeure toujours perfectible, que ce soit du point de vue des données utilisées ou de la mesure. L'Institut a aussi dû respecter le cadre du mandat confié par les parties. L'essentiel des informations ayant servi aux comparaisons présentées dans l'étude provient des conventions collectives des groupes étudiés. L'analyse des seules conventions collectives comporte des limites évidentes, notamment parce que les conventions peuvent ne pas contenir toutes les informations sur les tâches et l'intégration des chargés de cours. L'accès aux politiques de l'ensemble des universités et collèges aurait pu permettre de recueillir ce type d'informations. Des entrevues avec les responsables de la gestion des chargés de cours dans l'ensemble des universités étudiées de même que la réalisation d'un sondage auprès des chargés de cours de l'UQTR et d'autres universités auraient pu permettre de recueillir des informations plus détaillées sur les aspects étudiés ici. D'autres informations, par exemple sur le détail des tâches effectivement accomplies par les professeurs, auraient également pu être colligées. Concernant les chargés de cours, des données plus complètes sont nécessaires afin d'en apprendre davantage sur ce groupe, notamment en ce qui concerne l'évolution de leur présence dans les universités.

Par ailleurs, dans la comparaison salariale, la méthode du prorata comporte des limites, notamment en ce qui a trait aux hypothèses qu'elle implique. En particulier, la valeur respective de chacune des tâches professorales n'a pas pu être considérée. Cette question reste délicate étant donné son caractère hautement subjectif. Un élément connexe est la complexité associée au fait d'assumer différentes tâches. Cet aspect, qui aurait pu être mis en lumière par une évaluation d'emploi formelle, n'a pu être abordé dans la présente étude compte tenu des paramètres du mandat confié par les parties. Il faut aussi voir que les données fournies par les professeurs dans le cadre de l'enquête téléphonique demeurent des évaluations faites *a posteriori* par les professeurs et que la répartition réelle du temps de travail entre les tâches pourrait être différente. Diverses méthodes comme celle de l'agenda ou l'étude des temps et mouvements seraient susceptibles d'améliorer la précision de ces données.

Enfin, le métier d'enseignant à tous les niveaux d'enseignement soulève différentes questions lorsque vient le temps d'établir des comparaisons salariales. L'Institut souhaite poursuivre et approfondir ses recherches et analyses sur cet emploi qui comporte des caractéristiques bien particulières.

Bibliographie

Bertrand, Denis (1993), *Le travail professoral reconstruit : au-delà de la modulation*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 197 p.

Bertrand, Denis, Roland Foucher, Réal Jacob, Bruno Fabi et Paul Beaulieu (1994), *Le travail professoral remesuré : unité et diversité*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, 446 p.

Brossard, Michel, et Marcel Simard (1986), *Les statuts de travail : une analyse socio-institutionnelle de la population active québécoise*, Étude réalisée dans le cadre de la Commission consultative sur le travail et la révision du code du travail, Québec, Les Publications du Québec, 121 p.

Commission des états généraux de l'éducation (1996), *Rénover notre système d'éducation : dix chantiers prioritaires*, Rapport final la Commission des états généraux de l'éducation (Rapport Bisaillon), Québec, 90 p.

Conseil des universités (1989), *Les chargés de cours dans les universités québécoises*, Sainte-Foy, 142 p. (annexes).

CRÉPUQ (1997), *CRÉPUQ en bref*, Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec, vol. 5 n° 3, mai.

Cruchon, Georges (1964), *Initiation à la psychologie dynamique*, Paris, Mame.

Dion, Gérard (1986), *Dictionnaire canadien des relations de travail*, 2e édition, Québec, Presses de l'Université Laval, 993 p.

Durand, Claire, et Jean-Sébastien Bargiel (1999), *Consultation sur les conditions de travail des professeurs de l'Université de Montréal*, Montréal, département de sociologie, Université de Montréal, février, 13 p. (annexes) (téléchargé du site Internet).

FNEEQ-CSN (1998), *L'université au service de la formation*, Contribution à l'élaboration d'une politique des universités par le Regroupement des enseignantes et des enseignants chargés de cours des universités, Montréal, Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec - Confédération des syndicats nationaux, février, 7 p. (téléchargé du site Internet).

FQPPU (1998), *Le phénomène de la précarité et la question des chargés de cours à l'Université*, Enjeux et perspectives pour la FQPPU, Montréal, Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université, octobre, 28 p. (téléchargé du site internet).

Groupe Hay (1988), *Particularités de l'organisation universitaire au Québec*, Annexe 4 du rapport du Groupe ministériel de travail sur la tâche du professeur d'université, Québec, mars, 30 p. (annexes).

Groupe ministériel de travail sur la tâche du professeur d'université (1989), *La tâche du professeur d'université au Québec*, Rapport du groupe de travail présenté au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science, Québec (Rapport Archambault), 252 p. (annexes).

Guérin, Gilles, et Thierry Wils (1992), *Gestion des ressources humaines : du modèle traditionnel au modèle renouvelé*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 272 p.

Laplante, Laurent (1988), *L'université : questions et défis*, Québec, Institut Québécois de recherche sur la culture, Diagnostic (chap. 10 « Le chargé de cours : monstre ou victime? », p. 121-126).

Lennards, Joseph L. (1987a), *The Academic Profession in Canada*, Enquête sur la profession d'universitaire au Canada, Glendon College, York University, compilations spéciales 1988.

Lennards, Joseph L. (1987b), *The Academic Profession in Canada*, Enquête sur la profession d'universitaire au Canada - méthodologie et questionnaire, Glendon College, York University, 35 p.

MEQ (1996), *Les États généraux sur l'éducation (1995-996) : Exposé de la situation*, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, 103 p.

MEQ (1999), *Principales statistiques de l'éducation en 1996-1997*, Québec, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, janvier, dépliant (téléchargé du site Internet).

Pétrin, Hélène (1991), *Vocabulaire des conventions collectives : vocabulaire français-anglais*, Québec, Publications du Québec, Office de la langue française, 97 p.

Piette, Christine (1999), *Où va l'université? Le travail professoral : miroir d'une évolution*, Montréal, Éditions Hurtubise HMH, 164 p.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2661, Chargés de cours de l'Université du Québec à Trois-Rivières (1988), *Les chargés de cours et l'université*, Mémoire soumis au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, février, 16 p. (annexes).

Thériault, Roland (1991), *Guide Mercer sur la gestion de la rémunération - Théorie et pratique*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur, 579 p.

Virton, P. (1964), *Les dynamismes sociaux*, t. 1, Paris, les Éditions ouvrières.

Université du Québec (1999), *Profil du chargé de cours à l'Université du Québec 1997-1998*, février, 19 p. (annexes).

QUESTIONNAIRE TÉLÉPHONIQUE

Numéro de questionnaire: @noq

Nom du répondant: @nom1

Téléphone: @tel

Poste: @poste

Pour continuer @bloc

1: **BLOC**

Blocage du curseur

Pour continuer.....1 => PARLE

2: **NOQ**

Numéro de questionnaire...

3: **NOM1**

Nom de la personne à rejoindre...

4: **TEL**

Numéro de téléphone au travail...

5: **POSTE**

Numéro de poste...

6: **PARLE**

$N $B

Bonjour, puis-je parler à < NOM1 >? (composer le numéro de poste:< POSTE >)

Pour continuer.....1

Pour interrompre.....2 => INT

7: **INTRO**

Bonjour, mon nom est_____ de l'Institut de la statistique du Québec. Je vous appelle suite à la lettre que nous vous avons fait parvenir il y a quelques jours. Nous effectuons présentement une enquête pour connaître le profil et la situation professionnels des professeurs de l'UQTR pour l'année 1998-1999. Vos réponses resteront tout à fait confidentielles. Il se peut que mon superviseur écoute notre conversation téléphonique à des fins de contrôle de qualité.

Au besoin, rappeler au répondant le contenu de la lettre.

Pour continuer.....1

Pour interrompre.....2 => INT

8: **DIPLO**

Quel est le diplôme le plus élevé que vous ayez obtenu?

(Lire les choix au besoin)

Postdoctorat.....0

3e cycle (doctorat ou ph.d).....1

2e cycle (maîtrise).....2

1er cycle (baccalauréat).....3

Autre, préciser.....4

9: **DEPAR**

À quel département êtes-vous rattaché?
(Lire les choix au besoin)

Arts....01
Chimie-Biologie....02
Français....03
Génie chimique....04
Génie électrique....05
Génie industriel....06
Génie mécanique....07
Langues modernes et traduction....08
Mathématiques et informatique....09
Philosophie....10
Physique....11
Psychoéducation....12
Psychologie....13
Sciences comptables....14
Sciences de l'activité physique....15
Sciences de la gestion et de l'économie....16
Sciences de la santé....17
Sciences de l'éducation....18
Sciences du loisir et de la communication sociale....19
Sciences humaines....20
Théologie....21
Autre, préciser....22

10: **STATU**

Actuellement, quel est votre statut d'embauche?
(Lire les choix au besoin)

Professeur à temps plein (régulier)....1
Professeur à demi-temps....2
Professeur invité....3
Professeur suppléant....4
Professeur sous octroi....5 => INT
Ne sait pas....6

11: **RANG**

Quel est votre rang comme professeur?
(Lire les choix au besoin)

Catégorie 1 (assistant, chargé d'enseignement)....1
Catégorie 2 (adjoint)....2
Catégorie 3 (agrégé)....3
Catégorie 4 (titulaire)....4
Autre, préciser....5

12: **ANRAN**

Depuis quelle année occupez-vous ce rang? (Entrez l'année ex. : 1997)

13: **PERMA**

=> ANCI si RANG=1

Avez-vous obtenu votre permanence?

Oui....1 => ANPER
Non....2 => ANCI

14: **ANPER**

En quelle année? (Entrez l'année ex. : 1978)

15: **ANCI**

Combien d'années d'ancienneté avez-vous cumulées depuis votre embauche comme professeur à l'UQTR? (Entrer le nombre d'années ex. : 2) ***arrondir***

16: **CUMUL**

Au moment de votre embauche comme professeur à l'UQTR, combien d'années d'expérience aviez-vous cumulées comme professionnel? (Entrer le nombre d'années ex. : 2) ***arrondir***

17: **TYPE**

=> MOT si CUMUL==0

Principalement, de quel type était cette expérience avant votre nomination comme professeur à l'UQTR? (Plusieurs réponses possibles)

(Lire les choix au besoin)

Enseignement.....1
Recherche.....2
Conseil.....3
Gestion.....4
Autre, préciser.....5

18: **MOT**

Pour répondre aux questions qui vont suivre, la période de référence est l'année universitaire 1998-1999, dans laquelle nous incluons les sessions d'été et d'automne 98 ainsi que celle d'hiver 99. (1er juin 1998 au 31 mai 1999)

Pour continuer.....1

Au cours de la période du 1er juin 1998 au 31 mai 1999, avez-vous bénéficié...

	oui(1)/non(2)	Durée en mois
a)D'un congé sabbatique?	@sab	@nbsab
b)D'un congé de perfectionnement?	@perf	@nbper
c)D'un congé maternité ou parental?	@paren	@nbpar
d)D'un congé de maladie?	@mal	@nbmal
e)D'un congé sans solde?	@ssol	@nbsso
f)De la préretraite?	@prere	@nbpre

19: **SAB**

Oui.....1
Non.....2

20: **NBSAB**

=> PERF si SAB=2

21: **PERF**

=> INT si NBSAB==12

Oui.....1
Non.....2

22: **NBPER**

=> PAREN si PERF=2

23: **PAREN**

=> INT si NBPER==12

Oui.....1
Non.....2

24: **NBPAR**

=> MAL si PAREN=2

25: **MAL**

=> INT si NBPAR==12

Oui.....1
Non.....2

26: **NBMAL**

=> SSOL si MAL=2

27: **SSOL**

=> INT si NBMAL==12

Oui.....1
Non.....2

28: **NBSSO**

=> PRERE si SSOL=2

29: **PRERE**

=> INT si NBSSO==12

Oui.....1
Non.....2

30: **NBPRE**

=> DEGAG si PRERE=2

31:

=> DEGAG

Au cours de la période du 1er juin 1998 au 31 mai 1999, avez-vous obtenu un dégagement d'enseignement?

Oui.....1
Non.....2 => NB1CY

32: **RAISD**

Quelles sont les raisons pour lesquelles vous avez obtenu ce dégagement? (Plusieurs réponses possibles)

(Lire les choix au besoin)

Pour des fins de recherche.....1
Pour assumer des responsabilités administratives.....2
Pour assumer des responsabilités syndicales.....3
Pour la préretraite.....4
Autre, préciser.....5

33: **IMPD**

Quelle est l'importance du dégagement d'enseignement que vous avez obtenu au cours de la période universitaire 1998-99?

(Lire les choix au besoin)

1 cours de 3 crédits ou l'équivalent.....1
2 cours de 3 crédits ou l'équivalent.....2
3 cours de 3 crédits ou l'équivalent.....3
Totalité de la tâche normale d'enseignement (4 cours de 3 crédits ou l'équivalent).4 => ENS

Au cours de la période du 1er juin 1998 au 31 mai 1999, dans votre charge normale d'enseignement, excluant les cours d'appoint combien de cours avez-vous donné...

	Nombre de cours	Nombre de crédits au total
a) au 1er cycle?	@nb1cy	@nb1cr
b) au 2e et 3e cycle?	@nb2cy	@nb2cr

ATTENTION : Porter un œil critique sur cette question...

34: **NB1CY**

35: **NB1CR**

=> NB2CY si NB1CY==0

36: **NB2CY**

37: **NB2CR**

=> FIDU si NB2CY==0

38: **FIDU**

Parmi les cours que vous avez enseignés, y avait-il des cours en fiducie i.e. mis en banque ou à rembourser ultérieurement?

Oui.....1
Non.....2 => NOUVC

39: **NOMBR**

Combien? (Entrer le nombre de cours ex. : 2)

40: **MB_RU**

Ces cours ont-ils été mis en banque ou sont-ils à être remboursés ultérieurement?
Mis en banque 1
Remboursés ultérieurement 2

41: **NOUVC**

Parmi les cours que vous avez enseignés, combien de nouveaux cours avez-vous dû développer?
(Entrer le nombre de cours ex. : 6)

Pour la période allant du 1er juin 1998 au 31 mai 1999, à quelle proportion estimez-vous le temps que vous avez consacré à chacune des tâches universitaires suivantes...

a) L'enseignement, incluant les tâches d'encadrement d'étudiants? @ens %

b) La recherche, incluant la direction de mémoires ou de thèses? @rech %

c) La direction pédagogique, incluant les fonctions administratives? @dpeda %

d) Les services à la collectivité, incluant les activités syndicales, dans les associations professionnelles, mais en ne tenant pas compte des activités externes réalisées contre rétribution monétaire? @scol %

(Pour exemples, voir feuille annexée 1)

42: **ENS**

43: **RECH**

44: **DPED**

45: **SCOL**

46: **ADDIT**

=> * si ENS+RECH+DPEDA+SCOL

47: **ADDI2**

=> MESSA sinon => ETE si ADDIT<90 OU ADDIT>110

48: **MESSA**

La somme des proportions de tâches universitaires que vous avez déclarées est de : <.addit.> % Ce pourcentage est... * plus petit que 90 % ou * plus grand que 110 %. Pouvons nous revoir ces proportions pour les ajuster?
Pour continuer ..... 1 => ENS

Combien d'heures en moyenne par semaine, estimez-vous avoir consacrées à l'ensemble de vos tâches universitaires de professeur...

a) au cours de l'été 1998? @ete heures par semaine

b) au cours de l'automne 1998? @autom heures par semaine

c) au cours de l'hiver 1999? @hiver heures par semaine

ATTENTION: Ne tenez pas compte des activités externes réalisées contre rétribution monétaire

49: **ETE**

50: **AUTOM**

51: **HIVER**

52: **ECHEL**

Pour terminer, afin de permettre le regroupement des répondants et de procéder à l'analyse, nous avons besoin de connaître votre échelon salarial. À quel échelon vous situez-vous comme professeur de : < rang > 1-22) Échelon salarial 98) Refus de répondre 99) Je ne sais pas

NOTE (interviewer) : Pour plus de détails voir annexe 2.

53: **SEXE**

Merci de votre collaboration! Note : inscrire le sexe du répondant.

Féminin 1
Masculin 2

54: **INT**

$E

Entrevue complétée	01	=> COMM
Professeur sous octroi	02	=> COMM
Professeur à rappeler avec rendez-vous	03	
Professeur à rappeler avec rendez-vous par un intermédiaire	04	
Abandon en cours d'entrevue	05	=> COMM
Refus de collaborer à l'enquête	06	=> COMM
Sans réponse / ligne occupée / répondeur	07	
Absence prolongée du professeur	08	=> COMM
AUTRE (préciser)	09	=> FIN

55: **NOM**

NOM DE LA PERSONNE □ REJOINDRE

56: **RV**

=> FIN si $A > 7

QUAND PUIS-JE RAPPELER? INDIQUER LE JOUR ET L'HEURE COMME SUIT : 0427 1730
MOIS, JOUR, HEURE, MINUTE

57: **COMM**

COMMENTAIRES
OUI ..... 1 => FIN
NON ..... 2 => FIN